

Overgangsregeling Shared Service Center Zuid-Limburg

Het Bestuur van het Shared Service Center Zuid-Limburg

OVERWEGING

- de colleges van burgemeester en wethouders van de gemeenten Heerlen, Maastricht en Sittard-Geleen op 15 september 2015 hebben besloten tot het aangaan van de Gemeenschappelijke Regeling Shared Service Center Zuid Limburg;
- personeel van hun gemeenten wordt ondergebracht bij het SSC-ZL;
- gelet op de afspraken overeengekomen tijdens het BGO overleg d.d. 27 september;
- gelet op het bepaalde in het Afsprakenkader overgang medewerkers gemeenten Heerlen, Maastricht en Sittard-Geleen naar het Shared Service Center Zuid-Limburg;

BESLUIT

vast te stellen de navolgende regeling: Overgangsregeling Shared Service Center Zuid-Limburg

Hoofdstuk 1 Algemeen

Artikel 1.1 Begripsbepalingen

1. In deze Overgangsregeling wordt verstaan onder:
 - a. BGO SSC-ZL: Commissie voor Bijzonder Georganiseerd Overleg:
 - i. de vertegenwoordigers van de werkgevers en
 - ii. vakorganisaties van de deelnemende organisaties die beraadslagen en overleg voeren over de totstandkoming van deze Overgangsregeling;
 - b. CAR/UWO: Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling respectievelijk uitwerkingsovereenkomst voor de sector gemeenten;
 - c. Diensttijd: De tijd die een medewerker zonder onderbreking heeft doorgebracht bij een van de latende organisaties of hun rechtsvoorgangers, direct voorafgaand aan het ontslag bij de latende organisatie;
 - d. Functie: Het samenstel van werkzaamheden, taken en bevoegdheden als opgenomen in het functieprofiel / functiebeschrijving;
 - e. Functievergelijking: Functiebeschrijvingen uit het formatie- of functieboek van de latende organisaties (oude functies) worden vergeleken met de functieprofielen van de ontvangende organisatie. In het geval dat taken uit de (oude) functies verspreid zijn over meerdere functies bij de ontvangende organisatie is het zwaartepunt van de taken uit de (oude) functie leidend voor het bepalen van de (nieuwe) functie bij de ontvangende organisatie;
 - f. Functievoller: De medewerker is functievoller indien sprake is van 'mens-volgt-werk';
 - g. Gelijke functie: Een functie bij de ontvangende organisatie die qua taken, inhoud en niveau voor minimaal 70% gelijk is aan de functie die de medewerker in de latende organisatie vervulde;
 - h. Geschikte functie: Een functie die niet valt onder het begrip passende functie, maar die de medewerker bereid is te vervullen;
 - i. Latende organisatie: De gemeenten Heerlen, Maastricht en Sittard- Geleen;
 - j. Medewerker: Hij die bij een latende organisatie op de peildatum zoals bedoeld in artikel 4.3 sub b en e van deze Overgangsregeling een ambtelijke aanstelling voor onbepaalde tijd heeft of een aanstelling voor bepaalde tijd bij wijze van proef;
 - k. Mens-volgt-werk: Er is sprake van mens-volgt-werk indien bij de ontvangende organisatie sprake is van een gelijke functie;
 - l. Nieuwe functie: Functie bij de ontvangende organisatie die bij de latende organisaties in het geheel niet voorkomt of een functie bij de ontvangende organisatie die qua taken, inhoud en niveau voor meer dan 30% afwijkt van een functie bij de latende organisatie;
 - m. Ontvangende organisatie: Shared Service Center Zuid-Limburg (SSC-ZL);
 - n. Passende functie: Van een passende functie is sprake indien de medewerker naar het oordeel van de ontvangende organisatie beschikt over de kennis en kunde die noodzakelijk worden geacht om de functie naar behoren te kunnen uitoefenen, dan wel indien de medewerker naar het oordeel van ontvangende organisatie binnen redelijke termijn om-, her- of bijgeschoold kan worden en deze functie hem in verband met zijn persoonlijkheid, zijn omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten, redelijkerwijs kan worden opgedragen.

- Hierbij geldt dat die functie niet meer dan een salarisschaal lager dan wel hoger is dan de salarisschaal die geldt voor de medewerker;
- o. Salaris: Maandbedrag dat binnen de salarisschaal aan de medewerker is toegekend, naar evenredigheid van diens formele arbeidsduur;
 - p. Salarisaanspraken/perspectieven: De opeenvolgende salarisperiodieken van de schaal waarin de medewerker is ingedeeld tot en met het hoogste bedrag van de schaal volgens het functieniveau;
 - q. Overgangsregeling: Overgangsregeling SSC-ZL;
 - r. Werkgever: De afzonderlijke gemeenten Heerlen, Maastricht of Sittard-Geleen;
 - s. Deelnemer(s): Een (de) aan de GR regeling deelnemende gemeenten Heerlen, Maastricht en Sittard-Geleen.

Artikel 1.2 Leeswijzer

- 1. Waar in deze regeling de woorden 'medewerker', 'hij' of 'zijn' worden gebruikt, kan tevens de vrouwelijke vorm worden gelezen.
- 2. Waar in deze regeling wordt gesproken over bedragen, vergoedingen wordt altijd het bruto bedrag bedoeld. Hierop worden, voor zover aan de orde, de bij wet of anderszins voorgeschreven inhoudingen en premies door de ontvangende organisatie in mindering gebracht en afgedragen.

Artikel 1.3 Doelstelling

- 1. Deze Overgangsregeling regelt de personele en arbeidsvoorwaardelijke gevolgen die rechtstreeks voortvloeien uit de overgang van de medewerkers van de latende organisaties naar de ontvangende organisatie als gevolg van de vorming van het SSC-ZL.

Artikel 1.4 Werkingsfeer

- 1. Deze Overgangsregeling is van toepassing op medewerkers die door de latende organisatie worden aangewezen om over te gaan naar de ontvangende organisatie. Uitgangspunt hierbij is dat een medewerker overgaat naar de ontvangende organisatie als de tot zijn functie behorende taken voor tenminste 50% worden overgeheveld.
- 2. In voorkomende gevallen vindt de aanwijzing plaats op basis van het anciënniteitsbeginsel in de functie (last in, first out naar de ontvangende organisatie).
- 3. Voor de ontvangende organisatie is het in het eerste lid bedoelde aanwijzingsbesluit een gegeven.

Artikel 1.5 Uitgangspunten

- 1. Aan de medewerker die in dienst treedt bij de ontvangende organisatie wordt door de latende organisatie eervol ontslag verleend als bedoeld in artikel 8.3 CAR, onder gelijktijdige aanstelling van de medewerker bij en door de ontvangende organisatie.
- 2. Het streven is om alle medewerkers te plaatsen bij de ontvangende organisatie.
- 3. Door de latende, de ontvangende organisatie en de medewerker wordt een maximale inspanning verricht om van functie naar functie te komen. In het kader van deze wederzijdse (inspannings) verplichting geldt voor alle partijen:
 - a. een open klimaat en opstelling;
 - b. de bereidheid om in redelijkheid en billijkheid mee te werken aan de uitvoering van deze Overgangsregeling en te komen tot oplossing van probleemstellingen;
 - c. de individuele bereidheid en flexibiliteit in het beoordelen van (potentiële) geschiktheid van medewerkers en van passendheid van functies.
- 4. Definitieve besluiten ten aanzien van de individuele medewerker worden niet eerder genomen dan nadat betrokkene zijn wensen, belangstelling en alles wat hij van belang acht kenbaar heeft kunnen maken (bedenkingen) en deze meegewogen zijn in het besluit.
- 5. Deze Overgangsregeling maakt onlosmakelijk deel uit van het Afsprakenkader dat in het BGO is overeengekomen voor wat betreft de overgang van medewerkers van de latende naar de ontvangende organisatie.
- 6. Daaruit vloeit voort dat een medewerker - tenzij er zwaarwegende redenen zijn om daarvan af te wijken - aanspraak kan maken op behoud van werkgelegenheid resp. op ontslagbescherming in omstandigheden die hem niet zijn aan te rekenen.
- 7. Om aan dit perspectief op behoud van werkgelegenheid invulling te geven rust - als binnen een tijdsbestek van vijf jaar voor enige functie boventaligheid mocht ontstaan - op de latende en de ontvangende organisatie de inspanningsverplichting om de betreffende medewerker(s) een passende of geschikte functie aan te bieden.

Hoofdstuk 2 Arbeidsvoorwaarden

Artikel 2.1 CAR-UWO en arbeidsvoorwaarden

1. De ontvangende organisatie zal middels aansluiting bij de afspraken die in het Landelijke Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden (LOGA) worden gemaakt, de CAR als arbeidsvoorwaardenregeling van toepassing verklaren en de UWO-bepalingen in de toekomst ongewijzigd overnemen dan wel zoveel mogelijk overnemen. Waar afwijking wenselijk is, zal overlegd worden met de vakorganisaties om specifieke afspraken te maken.
2. In aanvulling op de CAR gelden voor de ontvangende organisatie de arbeidsvoorwaarden van de gemeente Maastricht (UWO bepalingen en de uitvoeringsregelingen) zoals die golden op 1 januari 2017.
3. Concreet betreft het de volgende uitvoeringsregelingen:
 - a. Regeling Individueel Keuzebudget (hierin zijn m.i.v. 1 januari 2017 opgenomen de volgende fiscale regelingen: fietsregeling, vakbondscontributie, woon-werkverkeer en bedrijfsfitness);
 - b. Flexibele beloning;
 - c. Regeling reis- en verblijfskostenvergoeding;
 - d. Verlofregeling;
 - e. Werktijdenregeling (voor zover van toepassing).
4. Het bepaalde in lid 2 geldt
 - a. totdat binnen de ontvangende organisatie nieuwe, voor de betreffende onderwerpen eigen uitvoeringsregelingen zijn vastgesteld;
 - b. als en voor zo lang de genoemde uitvoeringsregelingen van de gemeente Maastricht niet in strijd komen met wet- en regelgeving.
5. Voor de toepassing van rechtspositionele bepalingen die gerelateerd zijn aan het begrip diensttijd, wordt de tijd die een medewerker direct voorafgaand aan de datum van overgang heeft doorgebracht bij de latende organisatie, gelijk gesteld aan diensttijd bij de ontvangende organisatie.
6. In afwijking van het bepaalde in het vorige lid wordt voor de toekenning van een jubileumtoelage als bedoeld in artikel 3:19 CAR, de in dat artikel opgenomen omschrijving van het begrip 'overheidsdienst' aangehouden.

Artikel 2.2 Aanvullende afspraken in GO's

1. Over de verschillen tussen de arbeidsvoorwaardenpakketten van de latende en de ontvangende organisaties zijn in de GO's van de latende organisaties afspraken gemaakt in de vorm van:
 - a. garantieregelingen, waarbij bepaalde aanspraken worden gegarandeerd;
 - b. afbouwregelingen, waarbij bepaalde aanspraken worden afgebouwd ofwel verrekend.
2. Tevens is in de GO's overeenstemming bereikt over de verschillen welke niet op geld waardeerbaar zijn of marginaal zijn en waarvoor geen afspraken noodzakelijk werden gevonden.

Hoofdstuk 3 Inkomen

Artikel 3.1 Inschaling en garanties

1. De medewerker wordt ingedeeld in de salarisschaal horende bij de functie waarin hij wordt geplaatst, tenzij:
 - a. er redenen zijn zoals genoemd in artikel 3.3 lid 2 CAR om de medewerker te plaatsen in een aanloopschaal;
 - b. de medewerker in de latende organisatie reeds hoger was ingeschaald dan de functieschaal bij de ontvangende organisatie. In dat geval blijft de medewerker ingeschaald in die betreffende (hogere) schaal, met behoud van het perspectief op het maximum van die schaal. Deze afspraak wordt bekrachtigd in de lokale GO's.
2. De medewerker die in de latende organisatie was ingeschaald in een aanloopschaal, behoudt het perspectief op de functieschaal dat hij had bij de latende organisatie, mits hij voldoet aan de gestelde eisen en verwachtingen zoals die gelden voor de functie bij de ontvangende organisatie.
3. De medewerker die onmiddellijk voorafgaand aan de indiensttreding bij de ontvangende organisatie een garantietoelage ontvangt, behoudt die toelage onder voorwaarden en duur waaronder zij is toegekend, onverminderd hetgeen hierna wordt bepaald onder het kopje 'Anticumulatie'. Deze afspraak wordt bekrachtigd in de lokale GO's.
4. De garantietoelagen als bedoeld in lid 3 volgen de indexering van de salarisbedragen die in het LOGA worden afgesproken. Deze afspraak wordt bekrachtigd in de lokale GO's.

5. De medewerker die bij indiensttreding bij de ontvangende organisatie al een toelage overgangsrecht (TOR) ontvangt, behoudt deze TOR, tenzij hoofdstuk 3 CAR anders bepaalt of in de toekomst zal bepalen. Deze afspraak wordt bekrachtigd in de lokale GO's.

Artikel 3.2 Anticumulatie

Indien de medewerker bij de ontvangende organisatie op of na de datum van indiensttreding een hoger inkomen gaat ontvangen (als gevolg van een periodieke verhoging of een bevordering, met uitzondering van de algemene cao salarisverhogingen) wordt een afbouwtoelage of een garantietoelage verminderd met deze inkomensverhoging.

Artikel 3.3 Functioneringstoelage en arbeidsmarkttoelage

De medewerker die bij indiensttreding bij de ontvangende organisatie een functioneringstoelage of een arbeidsmarkttoelage van de latende organisatie ontvangt, behoudt deze toelage voor de duur en onder de voorwaarden waaronder hem deze schriftelijk is toegekend. Deze afspraak wordt bekrachtigd in de lokale GO's.

Artikel 3.4 Afbouwtoelage

De medewerker van wie de toelage onregelmatige dienst, de toelage beschikbaarheidsdienst en/of de inconveniënttoelage blijvend wordt verlaagd of beëindigd als gevolg van de indiensttreding bij de ontvangende organisatie, heeft aanspraak op een afbouwtoelage op grond van en onder de voorwaarden zoals gesteld in artikel 3:16 CAR. Deze afspraak wordt bekrachtigd in de lokale GO's.

Artikel 3.5 Periodieke verhoging

De periodiekmaand die de medewerker heeft bij de latende organisatie wordt door de ontvangende organisatie overgenomen, tenzij de medewerker bij indiensttreding bij de ontvangende organisatie ingeschaald wordt in een hoger gewaardeerde functie. In dat geval kan de eerste periodieke verhoging niet eerder plaatsvinden dan een jaar na indiensttreding.

Hoofdstuk 4 Plaatsing

Artikel 4.1 Uitgangspunten bij plaatsing medewerkers

1. Plaatsing van medewerkers vindt plaats volgens de plaatsingsprocedure zoals opgenomen in dit hoofdstuk, waarbij het principe 'mens-volgt-werk' uitgangspunt is.
2. In deze plaatsingsprocedure worden enkel de medewerkers betrokken voor wie een aanwijzing geldt als bedoeld in artikel 1.4.
3. Medewerkers worden primair geplaatst in een gelijke functie (functievolger), secundair in een passende functie en tertiair in een geschikte functie.
4. Er wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met de belangstelling van de medewerker.
5. Wanneer een passende functie aanwezig is, is de medewerker gehouden die te accepteren onverminderd het recht op bezwaar en beroep.
6. In geval van plaatsing in een lager gewaardeerde functie, spannen ontvangende organisatie en medewerker zich gedurende twee jaar maximaal in om de medewerker weer te plaatsen in een functie met het oorspronkelijke functieniveau.

Artikel 4.2 Geen plaatsing dan boventallig

Indien plaatsing op een gelijke, een passende of een geschikte functie bij de ontvangende organisatie niet mogelijk is, rust op de latende organisatie de inspanningsverplichting om voor de betreffende medewerker een passende of geschikte functie beschikbaar te stellen. Als dat niet mogelijk blijkt, wordt de medewerker boventallig verklaard conform hoofdstuk 10d:2 sub d CAR of zover aanwezig de op dit punt bestaande lokale regeling.

Artikel 4.3 Mogelijke situaties

1. Vooruitlopend op de concrete plaatsingsprocedure is geïnvesteerd in voorlichting en toekomstige samenwerking door middel van:
 - a. voorlichting aan medewerkers over de gevolgen van de overgang;
 - b. kennismakingsbezoek aan de ontvangende organisatie.

2. Om te bepalen of er sprake is van mens-volgt-werk bij plaatsing op functies bij de ontvangende organisatie, zijn de functies van de latende en ontvangende organisaties met elkaar vergeleken (functievergelijking) en is gekeken of er voldoende formatieruimte is bij de ontvangende organisatie.
3. Onderstaande situaties kunnen zich voordoen:
 - a. Mens-volgt-werk bij voldoende formatie-omvang (functievoller): Indien de functies voor 70% of meer overeenkomen (gelijke functie) én er voldoende formatieruimte is, wordt de procedure 'mens-volgt-werk' gevolgd.
 - b. Mens-volgt-werk bij onvoldoende formatie-omvang (krimp): In geval niet alle medewerkers op basis van het principe 'mens-volgt-werk' geplaatst kunnen worden op een betreffende functie, omdat er meer functievollers zijn dan formatieplaatsen, wordt op grond van het afspiegelingsbeginsel bepaald hoe de plaatsingen worden verdeeld over de leeftijdsgroepen 20 t/m 34 jaar, 35 t/m 44 jaar, 45 t/m 54 jaar en 55 jaar en ouder. Het afspiegelingsbeginsel wordt toegepast op de groep functievollers voor een bepaalde functie van de latende organisaties tezamen. Vervolgens wordt binnen iedere leeftijdscategorie op grond van het anciënniteitscriterium (langste diensttijd op een nader te bepalen peildatum die afhankelijk is van het tijdstip waarop ieder onderdeel afzonderlijk de plaatsingsprocedure start) bepaald welke medewerker als eerste voor plaatsing in aanmerking komt volgens het principe "mens-volgt-werk". De medewerker die niet geplaatst kan worden, wordt een passende functie bij de ontvangende organisatie aangeboden indien aanwezig. De medewerker heeft voorrang op plaatsing ten opzichte van een functievoller die belangstelling heeft getoond voor een nieuwe functie.
 - c. Geen mens-volgt-werk dan passende functie: Indien geen sprake is van 'mens-volgt-werk' omdat de functie binnen de ontvangende organisatie niet voorkomt of voor minder dan 70% overeenkomt met een nieuwe functie, wordt de medewerker een passende functie aangeboden bij de ontvangende organisatie indien aanwezig. De medewerker heeft voorrang op plaatsing ten opzichte van een functievoller die belangstelling heeft getoond voor een nieuwe functie.
 - d. Geen passende functie dan geschikte functie: Indien plaatsing in een passende functie niet mogelijk blijkt, wordt de mogelijkheid van een geschikte functie onderzocht. Indien een dergelijke functie beschikbaar is, wordt deze aan de medewerker aangeboden.

Artikel 4.4 Functies invullen op basis van selectie meest geschikte kandidaat

1. In afwijking van het principe mens-volgt-werk vindt, mede op basis van schriftelijk en gemotiveerd kenbaar gemaakte belangstelling, selectie van de meest geschikte kandidaat plaats door de ontvangende organisatie. Dit gebeurt aan de hand van de bevindingen tijdens sollicitatiegesprekken en eventueel een assessment. Het geldt voor de volgende functies:
 - a. leidinggevende functies;
 - b. sleutelfuncties: service manager, procesmanager, project manager;
 - c. nieuwe functies.
2. De ontvangende organisatie stelt de in lid 1 genoemde functies eerst open voor de medewerkers die vallen onder de werkingsfeer van deze Overgangsregeling en vervolgens voor alle medewerkers van de latende organisatie. Pas daarna kan worden overgegaan tot externe werving.

Artikel 4.5 Belangstellingsregistratie

Voordat definitieve plaatsingsbesluiten zoals bedoeld in artikel 4:6 en artikel 4:7, worden genomen, wordt de betrokken medewerker in de gelegenheid gesteld gemotiveerd zijn belangstelling kenbaar te maken (in voorkeursvolgorde) voor maximaal drie vacante of nieuwe functies.

Artikel 4.6 Mens-volgt-werk (functievoller voor gelijke functie)

1. Er vindt een gesprek plaats tussen medewerker, leidinggevende en HR van de latende c.q. de ontvangende organisatie waarin toegelicht wordt waarom sprake is van mens-volgt-werk en waarin de vervolgprocedure en de rechtspositieve consequenties worden aangegeven. Tevens wordt de medewerker gewezen op de mogelijkheid binnen een week gemotiveerd belangstelling kenbaar te maken (in voorkeursvolgorde) voor maximaal drie vacante of nieuwe functies, waarbij hij vermeldt dat hij in principe functievoller is.
2. Medewerker ontvangt een voornemen tot plaatsing en (eventuele specifieke) afspraken over zijn arbeidsvoorwaarden van de ontvangende organisatie en gelijktijdig een voornemen tot reorganisatieontslag van de latende organisatie.
3. Medewerker kan binnen 10 werkdagen bedenkingen indienen tegen de voorgenomen besluiten.

4. Binnen drie weken na datum van het indienen van de bedenkingen, worden de bedenkingen met de medewerker besproken en worden mogelijke oplossingen verkend. Medewerker mag een belangbehartiger meenemen naar dit gesprek.
5. De besluiten worden in concept ter toetsing voorgelegd aan de paritaire toetsingscommissie.
6. Medewerker ontvangt het definitieve plaatsingsbesluit van de ontvangende organisatie en gelijktijdig het definitieve reorganisatie-ontslagbesluit van de latende organisatie. In de besluiten wordt gemotiveerd ingegaan op de eventuele bedenkingen. Tegen deze besluiten kan de medewerker bezwaar aantekenen. De bezwaarprocedure heeft geen opschortende werking.

Artikel 4.7 Geen mens-volgt-werk

1. Er vindt een gesprek plaats tussen medewerker, leidinggevende en HR van de latende c.q. ontvangende organisatie waarin toegelicht wordt waarom er geen sprake is van "mens-volgt-werk" en waarin de vervolgprocedure en de rechtspositionele consequenties worden aangegeven. Tevens wordt de medewerker op de hoogte gesteld van de vacante nieuwe functies.
2. De medewerker maakt binnen een week na het gesprek zoals genoemd in lid 1 gemotiveerd zijn belangstelling kenbaar (in voorkeursvolgorde) voor maximaal drie vacante nieuwe functies.
3. Er vinden gesprekken plaats ter bepaling van de meest passende dan wel meest geschikte functie, rekening houdend met het totale plaatsingsplan en de beschikbare formatie.
4. Hierbij wordt zoveel als mogelijk rekening gehouden met de kenbaar gemaakte belangstelling.
5. De medewerker ontvangt:
 - a. een voornemen tot plaatsing en (eventuele specifieke) afspraken over de arbeidsvoorwaarden van de ontvangende organisatie en gelijktijdig een voornemen tot reorganisatieontslag van de latende organisatie óf
 - b. een voornemen tot niet-plaatsing van de ontvangende organisatie en gelijktijdig een voornemen tot aanwijzing tot boventallige medewerker en de (arbeidsvoorwaardelijke) gevolgen van de latende organisatie.
6. De medewerker kan binnen tien werkdagen bedenkingen indienen tegen de voorgenomen besluiten. Binnen drie weken na datum van het indienen van de bedenkingen, worden de bedenkingen met de medewerker besproken en worden mogelijke oplossingen verkend. Medewerker mag een belangbehartiger meenemen naar dit gesprek.
7. De besluiten worden in concept ter toetsing voorgelegd aan de paritaire toetsingscommissie.
8. Medewerker ontvangt:
 - a. het definitieve plaatsingsbesluit van de ontvangende organisatie en gelijktijdig het definitieve besluit tot reorganisatie-ontslag van de latende organisatie óf
 - b. het definitieve besluit tot niet-plaatsing van de ontvangende organisatie en de definitieve aanwijzing tot boventallige medewerker van de latende organisatie.
9. Indien bedenkingen zijn ingediend, wordt in de besluiten gemotiveerd ingegaan op deze bedenkingen. Tegen deze besluiten kan de medewerker bezwaar aantekenen. De bezwaarprocedure heeft geen opschortende werking.

Artikel 4.8 Paritaire Toetsingscommissie

1. De ontvangende organisatie stelt een paritaire toetsingscommissie in. Deze commissie bestaat uit:
 - a. een door de ontvangende organisatie aan te wijzen lid;
 - b. een door de werknemersvertegenwoordiging aan te wijzen lid;
 - c. een onafhankelijk voorzitter die door de leden als bedoeld onder a en b wordt aangewezen;
 - d. een adviseur P&O, tevens secretaris.
2. De navolgende zaken worden aan de commissie overlegd:
 - a. Afsprakenkader en Overgangsregeling SSC-ZL;
 - b. Afspraken van de latende organisatie betreffende het SSC-ZL;
 - c. document functievergelijking;
 - d. was-wordt lijst;
 - e. alle verslagen van de gesprekken met medewerkers;
 - f. de concept besluiten;
 - g. de belangstellingsregistratie onder de medewerkers;
 - h. toelichting op hoe is om gegaan met medewerkers die niet volgens het principe mens-volgt-werk geplaatst konden worden;
 - i. documenten die de betrokken medewerker indient.

3. Voorafgaand aan de definitieve besluiten toetst de commissie of de plaatsingsprocedure en de in de latende organisaties afgesproken aanvullende overgangsregelingen correct zijn toegepast en adviseert hierover aan de ontvangende en/of de latende organisatie.
4. Het advies van de commissie heeft een zwaarwegend karakter. Van dat advies kan slechts worden afgeweken op grond van een deugdelijke motivering.

Hoofdstuk 5 Werkgelegenheid, voorrangspositie en inzetbaarheid

Artikel 5.1 Werkgelegenheid en voorrangspositie

1. Mocht een medewerker na indiensttreding bij de ontvangende organisatie als gevolg van een reorganisatie boventallig worden verklaard (artikel 10d:2 sub d CAR) dan rust op de ontvangende organisatie de inspanningsverplichting om deze medewerker een passende of geschikte functie aan te bieden. Als die boventalligheid ontstaat binnen vijf jaar na indiensttreding bij de ontvangende organisatie, komt toepassing van hoofdstuk 10d CAR niet eerder aan de orde als na het verstrijken van een periode van zes maanden niet mogelijk is gebleken een dergelijke functie aan te bieden.
2. Een medewerker die binnen vijf jaar vanaf datum indiensttreding bij de ontvangende organisatie als gevolg van een reorganisatie boventallig wordt verklaard (artikel 10d:2 sub d CAR) wordt in aanvulling op en ter ondersteuning van voor de duur van het Van werk naar werk-traject zoals bedoeld in hoofdstuk 10d CAR:
 - a. voorrangskandidaat bij de vervulling van vacatures bij de ontvangende organisatie en
 - b. voorrangskandidaat in overeenstemming met de interne regelingen die bij de latende organisatie worden gevolgd bij de vervulling van vacatures.
3. Het gestelde in de voorgaande leden doet geen afbreuk aan het uitgangspunt dat het SSC-ZL, behalve bij onvoorziene en ingrijpende veranderingen, geen reorganisatieontslagen zal verlenen gedurende 5 jaar vanaf datum indiensttreding bij de ontvangende organisatie.

Artikel 5.2 Inzetbaarheid

1. Medewerkers en ontvangende organisatie zijn erbij gebaat dat er maximaal wordt ingezet op de inzetbaarheid -nu en in de toekomst- van de individuele medewerkers. Hierover worden in co-creatie (medewerkers en ontvangende organisatie) nadere afspraken gemaakt in de periode tot eind 2018. Deze afspraken hebben in elk geval betrekking op opleidingsfaciliteiten, ontwikkelpaden voor medewerkers en bouw aan een cultuur waarbij coachend management en persoonlijk leiderschap centraal staan. Naast het maken van intentionele afspraken dient ook een procesafpraak gemaakt te worden die alle betrokken partijen in staat stelt om de feitelijke naleving van deze afspraak te monitoren. Dit alles met als insteek het continu ontwikkelen van de inzetbaarheid van medewerkers, zowel intern (ontvangende organisatie) als extern. Daarbij sluiten partijen niet uit dat bij de invulling van deze doelstelling ook andere organisaties dan de ontvangende organisatie worden betrokken.
2. Het implementeren van dit instrument zal tijd vragen en inbreng van zowel ontvangende organisatie als medewerker.

Hoofdstuk 6 Overige afspraken

Artikel 6.1 Verlofaanspraken

1. Medewerkers dienen zo veel als mogelijk het opgebouwde verlof voor indiensttreding bij de ontvangende organisatie op te nemen bij de latende organisatie.
2. Het resterende verlofsaldo wordt door de latende organisatie bij de eindafrekening in verband met het ontslag, uitbetaald.
3. Afspraken over het opnemen van ouderschapsverlof gedurende 2018, worden in overleg met de ontvangende organisatie gemaakt. Afspraken die daarover zijn gemaakt vóór de datum van overgang worden door de ontvangende organisatie gerespecteerd.

Artikel 6.2 Ambtsjubileum

1. Omdat de ontvangende organisatie voor de berekening van de ambtsjubileumgratificatie bij de overheid, de dienstjaren doorgebracht bij de latende organisatie meetelt, wordt geen proportionele ambtsjubileumgratificatie uitbetaald op moment van reorganisatieontslag bij de latende organisatie.

Artikel 6.3 Individueel keuze budget (IKB)

1. De afhandeling van lopende afspraken in het kader van het IKB worden door de latende organisatie meegenomen bij de eindafrekening in verband met het ontslag.

Artikel 6.4 Studiefaciliteiten

1. De medewerker wordt door de ontvangende organisatie in de gelegenheid gesteld een studie of opleiding, waarvoor door de latende organisatie faciliteiten zijn toegekend, af te ronden met inachtneming van alle gestelde condities in het besluit tot toekenning.

Hoofdstuk 7 Slotbepalingen

Artikel 7.1 Hardheidsclausule

1. Ingeval de toepassing van een bepaling van deze Overgangsregeling in een concreet individueel geval tot een onbillijke situatie leidt, kan de ontvangende organisatie of in voorkomende gevallen de latende organisatie van die bepaling afwijken in een voor de medewerker gunstige zin.
2. In gevallen waarin deze Overgangsregeling niet voorziet, beslist de ontvangende organisatie of in voorkomende gevallen de latende organisatie.

Artikel 7.2 Citeertitel, inwerkingtreding en geldigheidsduur

1. Deze overgangsregeling treedt in werking met ingang van de dag van bekendmaking en blijft van kracht tot 3 maanden nadat finale besluitvorming tot al dan niet plaatsing van de medewerkers zoals bedoeld in artikel 1.4 bij de ontvangende organisatie heeft plaatsgevonden.
2. Individuele arbeidsvoorwaardelijke aanspraken op basis van deze overgangsregeling worden niet beperkt door de expiratie van deze overgangsregeling.
3. Partijen treden opnieuw in overleg indien wijzigingen in wet- en regelgeving die van invloed zijn op deze Overgangsregeling daartoe aanleiding geven.
4. Deze Overgangsregeling wordt aangehaald als "Overgangsregeling SSC-ZL".
5. Over deze Overgangsregeling is door partijen, vertegenwoordigd in de Bijzondere commissie voor Georganiseerd Overleg SSC-ZL, overeenstemming bereikt op 21 juni 2017.

Vastgesteld door het Bestuur Shared Service Center Zuid-Limburg, d.d. 18 maart 2018

De voorzitter

J. Aarts

De secretaris

W. Lousberg