

UITWERKINGSPARAGRAAF SOCIAAL BELEIDSKADER DRECHTSTEDEN/ZHZ 2013 – 2017

Wijzigingen December 2014

A. Toepassing Sociaal beleidskader Hoofdstuk 5 Van werk naar werk op de boventallig verklaarde medewerkers van voor 1 oktober 2013

Hoofdstuk 5 Van werk naar werk Art 5:4 Salarisgarantie bij herplaatsing van het Sociaalbeleidskader 2013 – 2017 Drechtsteden/ZHZ wordt van toepassing verklaard op de medewerker die:

1. Boventallig is geworden voor 1 oktober 2013 (datum ingang SBK) en
2. Na 1 oktober 2013 herplaatst is binnen een van de organisaties in het netwerk in een functie met een lager salarisoniveau dan voor de boventallig verklaring en;
3. De compensatie (afbouwtoelage) niet afgekocht heeft met een eenmalig afkoopbedrag.

B. Definitie "Ongewijzigde functie"

Aangepaste definitie "ongewijzigde functie" artikel 1:1:

"Een functie die de medewerker voor de organisatie wijziging vervulde ongeacht de organisatie waarin de functie terugkeert en die naar aard en inhoud gelijk of nagenoeg gelijk (tenminste 75%) is aan de oude functie"

C. Plaatsingsprocedure management functies

De tekst van:

Artikel 2:4 Plaatsingsprocedure (Hoofdstuk 2 Bepalingen ten aanzien van publiekrechtelijke taakoverheveling)
en

Artikel 3:4 Plaatsingsprocedure (Hoofdstuk 3 Bepalingen ten aanzien van interne Organisatieveranderingen)

wijzigd als volgt:

Artikel 2:4 Plaatsingsprocedure

1. In de plaatsingsprocedure zijn die medewerkers betrokken, waarvan:
 - a. de functies binnen de huidige organisatie vervallen zijn verklaard en deze functies niet in ongewijzigde vorm in de andere organisatie terugkeren; is dat laatste wel aan de orde, dan volgt de betrokken medewerker zijn ongewijzigd gebleven functie naar de andere organisatie;
 - b. de functie ongewijzigd is gebleven, maar er meer medewerkers in aanmerking komen dan er formatie beschikbaar is in de andere organisatie en overleg met de betrokkenen over wie van hen als bovenmatig wordt aangemerkt niet tot overeenstemming heeft geleid;
 - c. de functies in de andere organisatie sterk wijzigen.
2. Door of namens het bevoegd gezag wordt een lijst van in de plaatsingsprocedure betrokken medewerkers opgemaakt.
3. In geval van plaatsing op een nieuwe functie worden medewerkers geplaatst op basis van geschiktheid.
4. De managementfuncties worden beschouwd als nieuwe functies waarvoor de medewerkers van het onderdeel waar de organisatieverandering plaatsvindt hun belangstelling kenbaar kunnen maken. Hierbij wordt de volgende procedure gevolgd:



- a. na bekendmaking van de nieuwe managementfuncties kunnen de medewerkers binnen een termijn van 10 dagen hun belangstelling kenbaar maken;
 - b. de kandidaten worden beoordeeld op geschiktheid door een vooraf te benoemen selectiecommissie.
5. Indien deze selectie niet leidt tot de invulling van de functie(s) is er sprake van vacature(s). De invulling van deze vacature(s) vindt plaats op basis van de geldende Werving & Selectieprocedure Drechtseden/ZHZ.
6. Geselecteerde leidinggevenden worden geplaatst vóór de plaatsingsprocedure van de overige bij de organisatiewijziging betrokken medewerkers en vervullen een rol bij de plaatsingsprocedure.
7. Door of namens het bevoegd gezag worden na afronding van de in het derde lid van dit artikel bedoelde procedure, alle op het onder het tweede lid van dit artikel genoemde overzicht voorkomende medewerkers, op basis van het functiegebied waarin zij werkzaam zijn, toegedeeld aan een (of meerdere) van de organisatieonderdelen die ontstaan in de andere organisatie. Van deze toedeling worden uitgezonderd de medewerkers, waarvan de functie ongewijzigd blijft en de medewerkers die op grond van het derde lid reeds geplaatst zijn op een managementfunctie.
8. De leidinggevende van het betrokken organisatieonderdeel bereidt op basis van alle gegevens een voorgenomen plaatsingsbesluit voor de aan hem toegedeelde medewerkers binnen zijn organisatieonderdeel voor.
9. Het voorgenomen plaatsingsbesluit komt niet eerder tot stand dan na individueel gesprek hierover tussen een vertegenwoordiger van het bevoegd gezag in de persoon van de (toekomstig) leidinggevende en de betrokken medewerker.
10. Het geheel van voorgenomen plaatsingsbesluiten wordt door de betrokken (toekomstig) leidinggevende en zijn naast hogere leidinggevende besproken en leidt tot een voorlopig plaatsingsplan.
11. Op basis van het voorlopig plaatsingsplan neemt het bevoegd gezag een voorgenomen plaatsingsbesluit ten aanzien van de betrokken medewerkers.
12. Tegelijkertijd wordt het voorlopig plaatsingsplan voorgelegd aan de plaatsingscommissie, die het plan toetst aan de bepalingen uit het Sociaal kader. De plaatsingscommissie krijgt naast de plaatsingsvoorstellen in elk geval informatie over de nieuwe en oude organisatiestructuur, informatie over de statusbepalingen en de belangstellingsregistratieformulieren, alsmede informatie met betrekking tot de geschiktheid. Hierbij kan de plaatsingscommissie besluiten tot een gesprek cq het horen van medewerkers en/of leidinggevenden.
13. Indien de medewerker niet instemt met het voorgenomen plaatsingsbesluit kan hij zijn bedenkingen daartegen gedurende één week na kennisneming van het voorgenomen plaatsingsbesluit indienen bij de plaatsingscommissie.
14. De plaatsingscommissie hoort de medewerker en de leidinggevende die het voorgenomen plaatsingsbesluit heeft voorbereid.
15. De plaatsingscommissie brengt binnen 3 weken nadat het voorstel aan haar is voorgelegd een advies uit aan het bevoegd gezag met betrekking tot het voorlopig plaatsingsplan en de ev. individuele bedenkingen. Dit advies heeft een zwaarwegend karakter.
16. Op basis van het advies van de plaatsingscommissie heroverweegt de betrokken leidinggevende zo nodig het voorgenomen plaatsingsbesluit
17. De -bijgestelde- voorgenomen plaatsingsbesluiten worden door de (toekomstig) leidinggevende besproken met zijn naast hogere leidinggevende en leiden tot een voorstel voor een definitief plaatsingsplan aan het bevoegd gezag.
18. Het bevoegd gezag stelt het definitief plaatsingsplan vast binnen vier weken na ontvangst van de adviezen van de plaatsingscommissie en, bij het ontbreken van bedenkingen, binnen drie weken na vaststelling van het voorlopig plaatsingsplan.



Artikel 3:4 Plaatsingsprocedure

1. In de plaatsingsprocedure zijn die medewerkers betrokken, waarvan:
 - a. de functies binnen het huidige organisatiedeel vervallen zijn verklaard en deze functies niet in ongewijzigde vorm elders in de organisatie terugkeren; is dat laatste wel aan de orde, dan volgt de betrokken medewerker zijn ongewijzigd gebleven functie naar het andere organisatiedeel;
 - b. de functie ongewijzigd is gebleven, maar er meer medewerkers in aanmerking komen dan er formatie beschikbaar is in de nieuwe situatie en overleg met de betrokkenen over wie van hen als bovenformatief wordt aangemerkt niet tot overeenstemming heeft geleid;
 - c. de functies sterk wijzigen.
2. Door of namens het bevoegd gezag wordt een lijst van bij de organisatieverandering betrokken medewerkers opgemaakt.
3. In geval van plaatsing op een nieuwe functie worden medewerkers geplaatst op basis van geschiktheid.
4. De managementfuncties worden beschouwd als nieuwe functies waarvoor de medewerkers van het onderdeel waar de organisatieverandering plaatsvindt hun belangstelling kenbaar kunnen maken. Hierbij wordt de volgende procedure gevolgd:
 - a. na bekendmaking van de nieuwe managementfuncties kunnen de medewerkers binnen een termijn van 10 dagen hun belangstelling kenbaar maken;
 - b. de kandidaten worden beoordeeld op geschiktheid door een vooraf te benoemen selectiecommissie.
5. Indien deze selectie niet leidt tot de invulling van de functie(s) is er sprake van vacature(s). De invulling van deze vacature(s) vindt plaats op basis van de geldende Werving & Selectieprocedure Drechtseden/ZHZ.
6. Geselecteerde leidinggevenden worden geplaatst vóór de plaatsingsprocedure van de overige bij de organisatiewijziging betrokken medewerkers en vervullen een rol bij de plaatsingsprocedure.
7. Door of namens het bevoegd gezag worden na afronding van de in het derde lid van dit artikel bedoelde procedure, alle op het onder het tweede lid van dit artikel genoemde overzicht voorkomende medewerkers, op basis van het functiegebied waarin zij werkzaam zijn, toegedeeld aan een (of meerdere) organisatieonderdelen die als gevolg van de organisatieverandering zijn of zullen ontstaan. Van deze toedeling worden uitgezonderd de medewerkers, waarvan de functie ongewijzigd blijft en de medewerkers die op grond van het derde lid reeds geplaatst zijn op een managementfunctie.
8. De leidinggevende van het betrokken organisatieonderdeel bereidt op basis van alle gegevens een voorgenomen plaatsingsbesluit voor de aan hem toegedeelde medewerkers binnen zijn organisatieonderdeel voor.
9. Het voorgenomen plaatsingsbesluit komt niet eerder tot stand dan na individueel gesprek hierover tussen een vertegenwoordiger van het bevoegd gezag (bijvoorbeeld de (toekomstig) leidinggevende) en de betrokken medewerker.
10. Het geheel van voorgenomen plaatsingsbesluiten wordt door de betrokken (toekomstig) leidinggevende en zijn naast hogere leidinggevende besproken en leidt tot een voorlopig plaatsingsplan.
11. Op basis van het voorlopig plaatsingsplan neemt het bevoegd gezag een voorgenomen plaatsingsbesluit ten aanzien van de betrokken medewerkers.
12. Tegelijkertijd wordt het voorlopig plaatsingsplan voorgelegd aan de plaatsingscommissie, die het plan toetst aan de bepalingen uit het Sociaal kader. De plaatsingscommissie krijgt naast de plaatsingsvoorstellen in elk geval informatie over de nieuwe en oude organisatiestructuur, informatie over de statusbepalingen en de belangstellingsregistratieformulieren, alsmede informatie met betrekking tot de geschiktheid. Hierbij kan de plaatsingscommissie besluiten tot een gesprek cq het horen van medewerkers en/of leidinggevenden.



13. Indien de medewerker niet instemt met het voorgenomen plaatsingsbesluit kan hij zijn bedenkingen daartegen gedurende één week na kennisneming van het voorgenomen plaatsingsbesluit indienen bij de plaatsingscommissie.
14. De plaatsingscommissie hoort de medewerker en de leidinggevende die het voorgenomen plaatsingsbesluit heeft voorbereid.
15. De plaatsingscommissie brengt binnen 3 weken nadat het voorstel aan haar is voorgelegd een advies uit aan het bevoegd gezag met betrekking tot het voorlopig plaatsingsplan en de ev. individuele bedenkingen. Dit advies heeft een zwaarwegend karakter.
16. Op basis van het advies van de plaatsingscommissie heroverweegt de betrokken leidinggevende zo nodig het voorgenomen plaatsingsbesluit
17. De -bijgestelde- voorgenomen plaatsingsbesluiten worden door de (toekomstig) leidinggevende besproken met zijn naast hogere leidinggevende en leiden tot een voorstel voor een definitief plaatsingsplan aan het bevoegd gezag.
18. Het bevoegd gezag stelt het definitief plaatsingsplan vast binnen vier weken na ontvangst van de adviezen van de bedenkingencommissie en, bij het ontbreken van bedenkingen, binnen drie weken na vaststelling van het voorlopig plaatsingsplan.