

Sociaal Plan

**toetreding gemeenten Gemert-Bakel, Laarbeek en Someren tot
Gemeenschappelijke regeling Belastingssamenwerking Oost-Brabant.**

Vastgesteld in het GO-Platform d.d. 25 oktober 2017.
en bekrachtigd door de colleges / het dagelijks bestuur van:

- Gemeente Gemert-Bakel
- Gemeente Laarbeek
- Gemeente Someren
- Gemeenschappelijke regeling Belastingssamenwerking Oost-Brabant.

INHOUDSOPGAVE

HOOFDSTUK 1	ALGEMEEN	3
Artikel 1.1	Begripsbepalingen	3
Artikel 1.2	Leeswijzer	5
Artikel 1.3	Reikwijdte Sociaal plan	5
Artikel 1.4	Uitgangspunten algemeen	5
Artikel 1.5	Informatie	6
Artikel 1.6	Verplichtingen van het huidige en het bevoegde gezag	6
Artikel 1.7	Verplichtingen ambtenaar	6
Artikel 1.8	Consequenties van het niet voldoen aan verplichtingen	7
HOOFDSTUK 2	PLAATSINGSPROCES	7
Artikel 2.1	Algemeen / (tijds)fasering plaatsingsproces	7
Artikel 2.2	Plaatsingsprocedure	7
Artikel 2.3	Plaatsingsproces voor alle resterende en nog noodzakelijk geachte indirecte functies	7
Artikel 2.4	Plaatsingsadviseur	8
Artikel 2.5	Taken plaatsingsadviseur	8
Artikel 2.6	toetsingsscommissie	8
Artikel 2.7	Informatierecht plaatsingsadviseur	8
Artikel 2.8	Bevoegdheden plaatsingsadviseur	8
Artikel 2.9	Plichten plaatsingsadviseur	9
Artikel 2.10	Voornemen tot plaatsing	9
Artikel 2.11	Bedenkingen	9
Artikel 2.12	Aanstellingsbesluit	9
Artikel 2.13	Bezwaar	10
Artikel 2.14	Evaluatie plaatsing ambtenaar	10
HOOFDSTUK 3	FINANCIËLE REGELINGEN en FLANKEREND BELEID	10
Artikel 3.1	Salarisgarantie en persoonsgebonden toelagen	10
Artikel 3.2	Salarisinpassing	11
Artikel 3.3	Studiefaciliteiten als direct gevolg van de reorganisatie	11
Artikel 3.4	Ambts- en dienstjubileum	11
Artikel 3.5	Verlof	11
HOOFDSTUK 4	VERGOEDINGSREGELING BIJ WIJZIGING STANDPLAATS	12
Artikel 4.1	Reiskostenvergoeding	12
Artikel 4.2	Duur van de vergoedingsregeling	12
Artikel 4.3	Parkeren	12
Artikel 4.4	Wijze van berekenen	12
Artikel 4.5	Reistijdvergoeding	13
HOOFDSTUK 5	SLOTBEPALINGEN	13
Artikel 5.1	Hardheidsclausule	13
Artikel 5.2	Citeertitel	13
Artikel 5.3	Inwerkingtreding en werkingsduur	13

HOOFDSTUK 1

ALGEMEEN

Artikel 1.1 Begripsbepalingen

In dit Sociaal plan wordt verstaan onder:

- a. Afbouw:* Betaling van een geldbedrag in termijnen om een eind te maken aan een bestaande regeling.
- b. Afkoop:* Betaling van een geldbedrag ineens om een bestaande aanspraak finaal af te wikkelen.
- c. Ambtenaar:* Hij die bij een van de onder o. van dit artikel genoemde organisaties een vaste aanstelling heeft en waarvan de taken die hij vervult bij de betreffende organisatie volledig of nagenoeg volledig over gaan naar de Gemeenschappelijke Regeling Belastingssamenwerking Oost-Brabant, alsmede hij die bij wijze van proef tijdelijk is aangesteld in een dergelijke functie en waarbij geldt dat bij goed functioneren een vast dienstverband tot de mogelijkheden behoort.
- d. (Belasting)organisatie* De Gemeenschappelijke Regeling Belastingssamenwerking Oost-Brabant
- e. CAR/UWO:* Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling en de Uitwerkingsovereenkomst voor de sector gemeenten.
- f. Directeur:* De directeur van de Gemeenschappelijke Regeling Belastingssamenwerking Oost-Brabant.
- g. Functie (profiel):* Het geheel van werkzaamheden zoals omschreven in het organisatie- en functieboek van de belastingorganisatie.
- h. Functiegebonden toelage:* De toelage die onafhankelijk van de persoon, vanwege het vervullen van de functie wordt toegekend; deze toelage heeft niet het karakter van een onkostenvergoeding.
- i. Geschikte functie:* Een functie bij de nieuwe werkgever, die niet valt onder het begrip passende functie, maar die de nieuwe werkgever bereid is aan te bieden en de medewerker bereid is te vervullen.
- j. Geschiktheid:* Een kwalificatie waaruit blijkt dat de ambtenaar op grond van zijn genoten opleiding, zijn gerichte werkervaring en zijn ontwikkelde competenties geheel of gedeeltelijk voldoet aan de eisen die aan het uitoefenen van een functie als opgenomen in het organisatie- en functieboek worden gesteld, zo nodig met behulp van een extern uit te voeren assessment.
- k. Huidige Functie* het geheel van werkzaamheden, dat de ambtenaar volgens zijn huidige functiebeschrijving en opgaaf door zijn huidige werkgever verricht.

<i>l. Huidige werkgever:</i>	Een van de onder O genoemde organisaties.
<i>m. Onkostenvergoeding:</i>	Een vergoeding voor onkosten die een ambtenaar in het kader van de uitvoering van de door zijn leidinggevende opgedragen werkzaamheden maakt.
<i>n. Organisatie- en functieboek:</i>	Document waarin organisatiedoelen en de organisatiestructuur staan verwoord en waarin alle functiebeschrijvingen zijn opgenomen.
<i>o. Organisaties:</i>	De gemeenten Asten, Gemert-Bakel, Laarbeek en Someren.
<i>p. Organisatiewijziging</i>	Het besluit tot aansluiting bij de Gemeenschappelijke Regeling Belastingssamenwerking Oost-Brabant.
<i>q. Passende functie:</i>	Een vacante functie van vergelijkbaar werk- en denkniveau, die de ambtenaar redelijkerwijs in verband met zijn persoonlijkheid, omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten kan worden opgedragen. Onder persoonlijkheid en omstandigheden worden verstaan interesses, ervaring, leeftijd, gezondheidstoestand, oorspronkelijke werkomgeving, scholing, salaris en salarisafspraken/perspectief. Een passende functie is doorgaans gelijk aan het functieniveau van de huidige functie maar kan ook een hoger of maximaal een niveau lager zijn dan de huidige functie.
<i>r. plaatsingsadviseur:</i>	De adviseur zoals bedoeld in hoofdstuk 2.
<i>s. De toetsingscommissie:</i>	De commissie zoals bedoeld in artikel 2.6.
<i>t. Salaris:</i>	Het bedrag van de salarisschaal dat aan de ambtenaar is toegekend.
<i>u. Salarisaanspraken/perspectieven:</i>	De opeenvolgende salarisbedragen binnen de functieschaal, inclusief eventuele schriftelijk vastgelegde individuele salarisaanspraken en eventuele uitlooprechten.
<i>v. Salarisniveau:</i>	De salarisschaal waarin de ambtenaar tot het moment van plaatsing is ingedeeld.
<i>w. Standplaats:</i>	De plaats waar het werk wordt verricht.
<i>x. Studiekosten:</i>	Kosten zoals gedefinieerd in hoofdstuk 17 van de CAR/UWO.
<i>y. bevoegd gezag:</i>	Het dagelijks bestuur van Gemeenschappelijke Regeling Belastingssamenwerking Oost-Brabant, dan wel degene die namens het dagelijks bestuur bevoegd is te besluiten over aanstelling en ontslag.

<i>z. Transponeringstabel:</i>	Een tabel waarin de conversie staat opgenomen van de huidige functies naar één of meer openstaande functies in de belastingorganisatie.
<i>aa. Uitgangspositie</i>	inventarisatie van aard, omvang en niveau van de functie die de medewerker uitoefent en waarin hij als laatste voor de organisatiewijziging is benoemd, de daarbij behorende functiewaardering, functionele schaal, het salaris en vergoedingen, de genoten scholing en opgedane ervaring en de eventueel door het college vastgelegde persoonlijke afspraken met de medewerker.
<i>bb. Volgfunctie:</i>	Een vacante functie die grotendeels overeenkomt met de huidige functie.
<i>cc. Voorkeursfunctie:</i>	Een functie waarvan de ambtenaar te kennen geeft, deze bij voorkeur te willen vervullen.
<i>dd. WGR:</i>	Wet gemeenschappelijke regelingen.

Artikel 1.2 Leeswijzer

1. Daar waar wordt gesproken over bedragen of afkoopsommen wordt altijd het bruto bedrag bedoeld. Hierop worden de wettelijke inhoudingen voor belastingen/sociale premies door de werkgever in mindering gebracht en afgedragen.
2. Daar waar in het Sociaal plan is vermeld "hij", "zijn" of "hem" kan tevens de vrouwelijke vorm worden gelezen.

Artikel 1.3 Reikwijdte Sociaal plan

1. Dit Sociaal plan heeft uitsluitend betrekking op de organisatiewijziging en strekt zich uit tot de ambtenaren van wie de belasting-/WOZ werkzaamheden overgaan naar de gemeenschappelijke regeling Belastingssamenwerking Oost-Brabant en die in het kader van 'mens volgt werk' door de huidige werkgever zijn aangewezen voor plaatsing en benoeming in een functie binnen de belastingorganisatie
2. In het Sociaal plan wordt geen onderscheid gemaakt naar ambtenaren met een fulltime, dan wel met een parttime dienstverband

Artikel 1.4 Uitgangspunten algemeen

1. Voor de medewerkers, die overgaan naar de belastingorganisatie gelden vanaf datum indiensttreding de arbeidsvoorwaarden van de belastingorganisatie. In het Sociaal Plan wordt er vanuit gegaan dat dit 1 januari 2018 zal zijn.
2. Het Sociaal plan is bedoeld als basis om de sociale en financiële gevolgen voortvloeiend uit de overgang naar de belastingorganisatie voor betrokken ambtenaren zorgvuldig te regelen.
3. Afspraken in dit Sociaal plan zijn bindend voor zowel de belastingorganisatie als de huidige werkgevers;
4. De ambtenaar zal zoveel als mogelijk in de belastingorganisatie de functie blijven vervullen die hij voor de organisatiewijziging ook vervulde (mens volgt werk).

5. Een pakketvergelijking van de lokale arbeidsvoorwaarden is opgenomen in bijlage 1 en maakt integraal onderdeel uit van dit Sociaal plan.
6. Onder dienstjaren in het kader van de toepassing van de bovenwettelijke werkloosheidsuitkering en bovenwettelijke re-integratiemaatregelen worden begrepen de dienstjaren bij de belastingorganisatie, inclusief de aaneengesloten dienstjaren opgebouwd bij de huidige werkgever, dan wel diens rechtsvoorganger.
7. Deze garantie zoals genoemd in het vorige lid blijft gelden, ook na beëindiging van de werkingssfeer van dit sociaal plan.

Artikel 1.5 Informatie

De huidige werkgevers en het bevoegd gezag dragen er zorg voor dat de ambtenaren (gelijk)tidig en regelmatig worden geïnformeerd omtrent de voortgang en de inhoud van het samenwerkingsproces. Tevens ontvangen alle betrokken ambtenaren een exemplaar van het Sociaal plan en uitgangspositie.

Artikel 1.6 Verplichtingen van het huidige en het bevoegde gezag.

1. De huidige werkgever en het bevoegd gezag hebben een gezamenlijke verplichting de ambtenaar, waarop dit Sociaal plan van toepassing is, te begeleiden naar de nieuwe functie. Hieraan wordt invulling gegeven door de wederzijdse verplichtingen in het kader van de plaatsingsprocedure. Hiermee wordt de werkgelegenheidsgarantie zoals die is toegezegd aan de betrokken ambtenaren gerealiseerd.
2. De huidige werkgever en/ of bevoegd gezag verplichten zich, voor zover bevoegd ieder voor zich dan wel gezamenlijk, de ambtenaar, waarop dit Sociaal plan van toepassing is voor te dragen voor plaatsing en benoeming in een functie binnen de belastingorganisatie conform het gestelde in hoofdstuk 2 van dit Sociaal Plan, waarbij aan de betreffende ambtenaren die door het bevoegd gezag worden aangesteld in de belastingorganisatie per de datum van deze aanstelling eervol ontslag zal worden verleend door de huidige werkgever van de ambtenaar.
3. De belastingorganisatie garandeert tot 1 januari 2022 een werkgelegenheidsgarantie voor degenen die onder de werkingssfeer van dit sociaal plan vallen, zodat een ontslag op grond van artikel 8:3 van de CARUWO (reorganisatieontslag) niet voor deze datum wordt geëffectueerd. Een Van Werk Naar Werk (VWNW) traject (artikel 10d:12 CAR) valt binnen deze periode en wordt uiterlijk vanaf 1-1-2020 uitgevoerd.
4. Gedwongen ontslag voor 1 januari 2020 zal alleen dán aan de orde zijn als een medewerker zich verwijtbaar opstelt of weigert medewerking te verlenen waar dat redelijkerwijs wel kan worden gevraagd. Artikel 8:13 van de CARUWO (disciplinaire maatregel) is onverkort van toepassing.

Artikel 1.7 Verplichtingen ambtenaar

1. De ambtenaar heeft de verplichting mee te werken aan zijn plaatsing binnen de belastingorganisatie.
2. De ambtenaar die een beroep doet op de financiële voorzieningen van het Sociaal plan verplicht zich aan het bevoegd gezag de noodzakelijke inlichtingen en gegevens tijdig en naar waarheid te verstrekken.
3. De ambtenaar is ook overigens gehouden alle medewerking te verlenen die nodig is voor een juiste toepassing van dit Sociaal plan.

Artikel 1.8 Consequenties van het niet voldoen aan verplichtingen

1. Indien de ambtenaar naar het oordeel van het ter zake bevoegd gezag onvoldoende medewerking verleent aan de voor hem geldende verplichtingen uit dit Sociaal plan, kan dit uitsluiting van dit Sociaal plan betekenen en in voorkomende gevallen ontslag tot gevolg hebben.

HOOFDSTUK 2 PLAATSINGSPROCES

Artikel 2.1 Algemeen / (tijds)fasering plaatsingsproces

1. Voorafgaand aan het plaatsingsproces ontvangt de ambtenaar een brief waarin zijn uitgangspostie is vermeld. Daarmee moet voor de ambtenaar duidelijk zijn wat zijn positie is in het plaatsingsproces.
2. Door het bevoegd gezag worden de functies vastgesteld, op basis waarvan de plaatsing van de ambtenaren plaatsvindt. Verder wordt aan alle betrokken ambtenaren informatie verstrekt omtrent het aanstaande plaatsingsproces, de organisatiestructuur en de hierin voorkomende vacante functies. Deze functieprofielen zullen generiek van aard zijn.
3. Bij het bekend maken van de vacante functies wordt aan de individuele ambtenaar bekend gemaakt of er naar het oordeel van de plaatsingsadviseur een volgfunctie beschikbaar is.
4. Indien de medewerker heeft gereflecteerd en kan worden geplaatst in een functie die een zwaarder functioneel niveau heeft dan het niveau van de functie die men heeft voor de overgang naar belastingorganisatie, wordt bezien op welk niveau de medewerker wordt ingepast. Met de nieuwe leidinggevende kunnen afspraken worden gemaakt over de invulling van het loopbaantraject naar het nieuwe gewenste niveau.

Artikel 2.2 Plaatsingsprocedure

1. De plaatsingsvolgorde is in eerste instantie het beginsel van "mens volgt werk". Indien dit niet mogelijk is volgt plaatsing in een passende functie. En wanneer dit niet lukt vindt plaatsing in een geschikte functie plaats.
Het beginsel "mens volgt werk" wordt ondersteund door een transponeringstabel. Deze transponeringstabel geeft vanuit de werkvelden geredeneerd inzicht op de conversiemogelijkheden van de huidige functie naar één of meerdere openstaande functies. Indien meer dan één ambtenaar die voor plaatsing in aanmerking komt geschikt is voor dezelfde functie dan draagt de plaatsingsadviseur in beginsel de kwalitatief meest geschikte gegadigde(n) voor.
2. De ambtenaren zijn binnen 14 dagen na het officiële verzoek hiertoe, verplicht hun belangstelling kenbaar te maken voor minimaal één, maar maximaal 3 openstaande functies in de belastingorganisatie (functieboek). Deze verplichting geldt niet voor de ambtenaren met een volgfunctie. Met het aangeven van de voorkeursfuncties wordt beoogd de werkzaamheden van de plaatsingsadviseur te vereenvoudigen, met name bij de beoordeling of sprake is van een passende of geschikte functie.
3. Voor alle ambtenaren (zoals bedoeld in artikel 1.1.c en behorend tot de doelgroep in artikel 1.3) vindt een plaatsingsproces plaats. Doel van het plaatsingsproces is om te zorgen voor een optimale match van mens en functie. Daarbij wordt bij de plaatsing zoveel mogelijk rekening gehouden de aard en het niveau van het werk waar de ambtenaar thans werkzaam is.

Artikel 2.3 Plaatsingsproces voor alle resterende en nog noodzakelijk geachte indirecte functies

De eventueel nog noodzakelijk geachte functies zoals staan opgenomen in het organisatie- en functieboek en welke niet na afronding van de plaatsingsprocedure zijn ingevuld, worden opengesteld voor werving en selectie en vallen buiten de werking van dit Sociaal plan.

Artikel 2.4 Plaatsingsadviseur.

1. De directeur BSOB vervult de rol van plaatsingsadviseur.
2. Ze wordt daarbij ondersteund door een P&O-adviseur die tevens de rol vervult van ambtelijk secretaris en adviseur is van de plaatsingsadviseur. De P&O-adviseur heeft geen stemrecht.
3. De plaatsingsadviseur kan bij het bepalen van de mate van geschiktheid advies inwinnen bij de ontvangende teamleiders. Dit advies is niet bindend.

Artikel 2.5 Taken plaatsingsadviseur

De plaatsingsadviseur heeft tot taak aan het bevoegd gezag een integraal advies, schriftelijk en gemotiveerd, uit te brengen met betrekking tot de plaatsing van ambtenaren in de functies in de belastingorganisatie, met inachtneming van het bepaalde in dit Sociaal plan. In het kader van een totale belangenafweging met als doel om alle ambtenaren een passende functie te kunnen bieden, kan de plaatsingsadviseur van de voorkeur van een ambtenaar afwijken. Het plaatsingsproces zal zo mogelijk worden gecombineerd met de te plaatsen ambtenaren uit andere gemeenten die per dezelfde datum toetreden tot de BSOB. Partijen streven er naar deze processen gelijktijdig te laten verlopen zodat dit in één plaatsingsproces gerealiseerd kan worden.

Artikel 2.6 toetsingscommissie

1. De werkzaamheden van de plaatsingsadviseur worden op twee momenten qua proces getoetst door een toetsingscommissie. De twee momenten van toetsing zijn:
 - a. De plaatsingsadviseur stelt een transponeringstabel op die ter toetsing wordt voorgelegd. Hierin wordt beoordeeld of er sprake is van een volgfunctie en of in relatie tot het aantal te plaatsen medewerkers en de omvang van de formatie er voldoende formatie beschikbaar is om medewerkers ook daadwerkelijk te plaatsen. Indien er meer kandidaten zijn vindt de selectie plaats conform artikel 2.2 lid 1
 - b. Voor afronding van het integrale plaatsingsadvies waarbij het voorstel is uitgewerkt in welke functies de ambtenaren worden geplaatst.
2. De toetsingscommissie bestaat uit twee (externe) leden, waarbij de twee actieve organisaties van overheidspersoneel (ABVAKABO en CNV) ieder een adviseur hebben aangewezen. Deze adviseurs hebben gelet op de inzage in personele gegevens een geheimhoudingsplicht.

Artikel 2.7 Informatierecht plaatsingsadviseur

1. Aan de plaatsingsadviseur wordt in verband met de uitoefening van de taak in elk geval ter hand gesteld:
 - a. gegevens met betrekking tot de huidige functie en salarisschaal, leeftijd, opleiding en ervaring van de ambtenaar, vastgelegd in een uitgangspositieformulier;
 - b. de voorkeursfuncties aangegeven in de belangstellingsregistratie van de ambtenaar;
2. Teneinde tot een zo objectief en afgewogen eindoordeel met betrekking tot de geschiktheid van kandidaten te komen staat het de plaatsingsadviseur vrij om, wanneer zij dat nodig acht, kandidaten in het kader van hun reflectie op functies binnen de belastingorganisatie deel te laten nemen aan een ontwikkel en/of geschiktheidsonderzoek/assessment.

Artikel 2.8 Bevoegdheden plaatsingsadviseur

De plaatsingsadviseur heeft de volgende bevoegdheden:

- a. alle voor de plaatsing van belang zijnde stukken in te zien, met bekendmaking hiervan aan de betrokken ambtenaar;
- b. informatie in te winnen, met bekendmaking hiervan aan de betrokken ambtenaar;

- c. geschiktheidsonderzoeken (assessments) uit (te) doen voeren ten aanzien van de te plaatsen ambtenaren.

Artikel 2.9 Plichten plaatsingsadviseur

De plaatsingsadviseur heeft de plicht:

- a. de betrokken ambtenaar te horen;
- b. de betrokken ambtenaar te informeren als zij voornemens is ter zake het functioneren van de ambtenaar inlichtingen in te winnen;
- c. de ambtenaar tijdens het horen te informeren, als de verwachting bestaat dat hij niet in de volgfunctie (bij meerdere kandidaten voor één functie) of bij het ontbreken daarvan in de eerste of tweede voorkeursfunctie zal worden geplaatst;
- d. verslag te leggen van het horen van de ambtenaar en van ingewonnen informatie;
- e. de betrokken ambtenaar hiervan een afschrift te verstrekken.

Artikel 2.10 Voornemen tot plaatsing

1. Voornemen tot plaatsing of niet plaatsing in een functie in de belastingorganisatie wordt kenbaar gemaakt in een mededeling van het bevoegd gezag.
2. Het voornemen tot plaatsing wordt zoveel mogelijk op dezelfde dag aan elke betrokken ambtenaar individueel toegezonden.
3. Aan het voornemen tot plaatsing als bedoeld in het eerste en tweede lid van dit artikel kan door de ambtenaar geen recht op definitieve plaatsing worden ontleend. Tegen het voornemen tot plaatsing is geen bezwaar en beroep op grond van de Algemene wet Bestuursrecht mogelijk.

Artikel 2.11 Bedenkingen

1. Indien de ambtenaar niet kan instemmen met het voornemen tot plaatsing als bedoeld in artikel 2.10, kan de ambtenaar binnen twee weken na ontvangst van het voorgenomen besluit tot plaatsing zijn bedenkingen schriftelijk en gemotiveerd indienen bij het bevoegd gezag.
2. Het bevoegd gezag verzoekt de plaatsingsadviseur, op basis van deze bedenkingen, binnen drie weken een tweede advies uit te brengen.
3. De plaatsingsadviseur stelt de ambtenaar, die de bedenkingen heeft ingediend, in de gelegenheid zijn standpunt toe te lichten..
4. Indien een tweede advies strekt tot inpassing in een functie waarvoor reeds eerder een voornemen tot plaatsing is gedaan van een andere ambtenaar, waarover door deze laatste geen bedenkingen zijn ingediend, wordt het tweede advies pas vastgesteld nadat de betrokken andere ambtenaar in de gelegenheid is gesteld zijn standpunt ter zake toe te lichten.

Artikel 2.12 Aanstellingsbesluit

1. De ambtenaren, die een voorgenomen besluit tot plaatsing in een functie in de belastingorganisatie hebben ontvangen als bedoeld in artikel 2.10 van dit plan, ontvangen zoveel mogelijk op dezelfde dag een schriftelijk aanstellingsbesluit dat ingaat op de datum van aanstelling bij belastingorganisatie. Naast het aanstellingsbesluit ontvangt de ambtenaar een overzicht van de op hem van toepassing zijnde arbeidsvoorwaarden voor zover deze voor de individuele rechtspositie van de ambtenaar van betekenis zijn.
Van zijn huidige werkgever ontvangt de ambtenaar een besluit tot eervol ontslag in verband met ontslag bij reorganisatie conform artikel 8.3 van de CAR/UWO.
De datum van aanstelling volgt direct aansluitend op de datum van ontslag.

2. In het aanstellingsbesluit (of in een bijlage behorende bij dit besluit) worden individuele afspraken, voor zover deze zijn vastgelegd, vermeld.

Artikel 2.13 Bezwaar

1. De ambtenaar kan tegen het aanstellingsbesluit schriftelijk bezwaar maken bij het bevoegd gezag.
2. De ambtenaar kan tegen het ontslagbesluit schriftelijk bezwaar maken bij het bevoegd gezag dat het besluit heeft genomen.
3. Een bezwaarschrift moet worden ingediend binnen zes weken na de dag waarop het besluit is verzonden of uitgereikt. De Algemene wet bestuursrecht is van toepassing.

Artikel 2.14 Evaluatie plaatsing ambtenaar

1. In een periode van 6 tot 12 maanden na de plaatsingsdatum kan de ambtenaar aan het bevoegd gezag schriftelijk en met redenen omkleed aangeven dat de functie waarin hij is geplaatst naar zijn oordeel toch niet passend voor hem blijkt te zijn. Op basis van het oordeel van het bevoegd gezag kan de plaatsing ongedaan worden gemaakt. Het bevoegd gezag neemt binnen 2 maanden na ontvangst van dit verzoek een gemotiveerd besluit.
2. In een periode van 6 tot 12 maanden na de plaatsingsdatum kan het bevoegd gezag aan de ambtenaar schriftelijk en gemotiveerd kenbaar maken dat naar haar oordeel de functie waarin hij is geplaatst toch niet passend blijkt te zijn. De ambtenaar heeft de mogelijkheid om binnen 1 maand schriftelijk aan te geven of hij zich al dan niet in dit oordeel kan vinden. Binnen 2 maanden daarna wordt de ambtenaar schriftelijk op de hoogte gebracht van het besluit dat het bevoegd gezag heeft genomen.
3. Als het bevoegd gezag op basis van het proces zoals genoemd in lid 1 of 2 van dit artikel tot het oordeel komt dat de functie van de ambtenaar niet passend is, wordt zo mogelijk de ambtenaar in een andere passende of geschikte functie geplaatst.
4. Als plaatsing in een andere functie naar het oordeel van het bevoegd gezag binnen 1 maand niet mogelijk is, wordt de ambtenaar boventallig verklaard, en wordt er een re-integratiefase opgestart conform het bepaalde in paragraaf 4 van hoofdstuk 10d uit de CAR (procedure van re-integratiefase). Tijdens deze periode van re-integratie heeft de belastingorganisatie een inspanningsverplichting voor het vinden van een andere passende of geschikte functie. Hoofdstuk 10 d en paragraaf 4 in het bijzonder van de CAR is dan onverkort van toepassing. De re-integratiefase eindigt echter niet eerder dan 2 jaar na datum ongedaan making plaatsing. Vanaf dat moment kan ontslag worden geëffectueerd wegens onbekwaamheid of ongeschiktheid (artikel 8:6 van de CAR). De huidige werkgever heeft tevens een inspanningsverplichting richting de belastingorganisatie voor het mede vinden van een andere passende of geschikte functie.

HOOFDSTUK 3 FINANCIËLE REGELINGEN en FLANKEREND BELEID

Artikel 3.1 Salarisgarantie en persoonsgebonden toelagen

1. De ambtenaar heeft het recht op de opeenvolgende salarisnummers van de salarisschaal waarin hij tot het moment van plaatsing is ingedeeld dan wel hem nog toekomen tot het aan deze schaal verbonden maximum salarisbedrag. Onder deze garantie vallen eveneens eventuele huidige aanspraken op persoonlijke toelagen, waaronder een arbeidsmarkttoelage voor de duur waarvoor deze is toegekend. Dit is ook van toepassing op medewerkers voor wie schriftelijk is vastgelegd dat ze recht hebben op doorgroei in een uitloopschaal op grond van goed functioneren ofwel op grond van het beleid van de huidige werkgever automatisch recht zouden hebben op doorgroei in een uitloopschaal.
De toegekende garantietoelage wordt eventueel geïndexeerd op basis van de loonontwikkeling binnen de CAR/UWO, als dat ook bij de huidige werkgever op de toelage van toepassing is.

De functioneringsvoorwaarden als hiervoor genoemd blijven onverkort van toepassing in de nieuwe situatie. Onder deze garantie vallen eveneens eventuele garanties die bij een vorige reorganisatie schriftelijk zijn vastgelegd en op het moment van plaatsing nog gelden. Ook bij een al ingegane deelname aan een Generatiepactregeling, wordt het verschil tussen de werkelijke (verlaagde)werktaak en feitelijke salarisbetaling aangemerkt als garantietoelage.

2. De overgang van aanloop- naar functieschaal en van functie- naar uitloopschaal blijven gewaarborgd met inachtneming van de voorwaarden zoals die golden bij de huidige werkgever.

Artikel 3.2 Salarisinpassing

1. Ingeval van de situatie "mens volgt werk" op moment van plaatsing worden de ambtenaren ingedeeld in dezelfde salarisschaal en trede. Indien de functieschaal hoger is vindt plaatsing in de daarbij behorende salarisschaal plaats, tenzij inpassing conform artikel 2:1 lid 4 mogelijk is.

Artikel 3.3 Studiefaciliteiten als direct gevolg van de reorganisatie

Toegekende rechten op grond van de Studiefaciliteiten bij de voorgaande organisatie, blijven gehandhaafd indien de studie wordt voortgezet, ook als deze studie niet van direct belang is voor de aangeboden functie. Indien de ambtenaar van mening is dat het, gezien de veranderde aard van de functie, geen zin heeft deze studie voort te zetten, rust op hem geen verplichting tot terugbetaling indien hij de studie om die reden staakt dan wel moet staken in verband met het volgen van een studie of opleiding die wel van belang is voor de nieuwe of gewijzigde functie.

Artikel 3.4 Ambts- en dienstjubileum

1. Bij uitdiensttreding bij de huidige werkgever worden opgebouwde rechten met betrekking tot ambtsjubilea ex. artikel 3.19 CARUWO niet proportioneel uitgekeerd maar gaan de opgebouwde rechten over naar de belastingorganisatie;
2. Ambtenaren die op grond van de huidige regeling bij de huidige werkgever aanspraak zouden hebben op een gratificatie voor een dienstjubileum blijven hierop tot 1 januari 2021 in de belastingorganisatie recht houden.

Artikel 3.5 Verlof

1. Voor medewerkers, die thans aanspraak kunnen maken op meer dagen/uren verlof (totaal), wordt door de huidige werkgever een afkoopregeling getroffen. Voor de af te kopen verlofrechten geldt een termijn van 4 jaar. Deze termijn kan nooit meer bedragen dan de tijd die nog resteert tot het bereiken van de AOW leeftijd
2. De afkoopbedragen worden vastgesteld o.b.v. de schaalbedragen per 31-12-2017. Uitbetaling geschiedt in 2 termijnen. De 1^e termijn bij ontslag bij de werkgever door de werkgever aan de medewerkers die gelijktijdig in dienst treden bij de belastingorganisatie. De 2^e termijn 2 jaren na ontslagdatum aan de medewerkers die dan nog in dienst zijn bij de belastingorganisatie. De 2^e termijn wordt uitbetaald door de belastingorganisatie. Deze lasten worden door de huidige werkgever aan de belastingorganisatie vergoed.
3. Bij uitdiensttreding bij de huidige werkgever vindt een eindafrekening plaats waarbij de nog openstaande verlofsaldi worden uitbetaald, dan wel op verzoek van de ambtenaar worden overgeheveld naar de belastingorganisatie. Hiervoor geldt dat dit verlof niet hoger is dan 6 x de weektaak en dat in die situatie in 2018 geen extra verlofuren meer worden bijgekocht via IKB. Indien het saldo aan over te hevelen verlof lager is dan 6 x de weektaak, kan nog wel tot maximaal dit niveau

van 6 weken verlof, vakantieverlof worden bijgekocht via IKB. Ingeval verlofsaldi worden overgeheveld naar de belastingorganisatie wordt door de huidige werkgever de loonsom vergoed aan de belastingorganisatie.

4. Schriftelijk vastgelegde afspraken over opgebouwd en nog op te bouwen verlof (bijv. in verband met een sabbatical of eerder uittreden) worden door de belastingorganisatie gerespecteerd en gegarandeerd;
5. Voor ambtenaren die bij de overgang gebruik maken van ouderschapsverlof of kortdurend zorgverlof op grond van de CARUWO treedt geen verandering op in het onderhavige gebruik.

HOOFDSTUK 4 VERGOEDINGSREGELING BIJ WIJZIGING STANDPLAATS

Artikel 4.1 Reiskostenvergoeding

- 1 Op grond van het Sociaal plan wordt door de belastingorganisatie een vergoeding verstrekt voor de extra kilometers die gemaakt worden ten gevolge van de wijziging van de standplaats. Bij de kilometervergoeding wordt het tarief van € 0,19 per km gehanteerd.
- 2 Ambtenaren van de gemeente Someren die bij hun huidige werkgever aanspraak kunnen maken op een vergoeding voor reiskosten woon-werkverkeer, ontvangen, binnen de Belastingorganisatie gedurende een periode van 5 jaar deze reiskostenvergoeding conform de huidige regeling reiskostenregeling woon-werkverkeer. De extra kilometers worden uitbetaald conform artikel 4.1. De extra kosten voor de belastingorganisatie vanwege deze hogere kilometervergoeding worden door de huidige werkgever aan de belastingorganisatie vergoed door middel van een afkoopsom.
- 3 Afhankelijk van de keuze van de medewerker, km-vergoeding of kosten openbaar vervoer, komen de werkelijke kosten van openbaar vervoer voor volledige vergoeding in aanmerking. Een NS-trajectkaart wordt als dit de goedkoopste vorm van reizen is, volledig vergoed.
- 4 De vergoeding voor een persoonsgebonden budget van maximaal € 350,- per jaar bij de BSOB voor duurzaam reizen kunnen voor medewerkers die onder dit artikel vallen, alleen benut worden voor zover er nog fiscale ruimte over blijft voor fiscaal onbelaste toekenning van een kilometervergoeding. Voor het overige deel vervalt deze vergoeding voor de duur dat deze reiskostenvergoeding op grond van 4.1 wordt toegekend.

Artikel 4.2 Duur van de vergoedingsregeling

De compensatie van de extra kilometers ex. artikel 4.1 wordt toegepast gedurende een periode van 5 jaar gerekend vanaf de datum van indiensttreding bij de Belastingorganisatie.

Artikel 4.3 Parkeren

Het bevoegd gezag garandeert dat binnen een straal van 10 minuten lopen van het gemeentehuis in Oss voldoende gratis parkeerplekken beschikbaar zijn.

Artikel 4.4 Wijze van berekenen

De reiskostenvergoeding zoals bedoeld in artikel 4.1 wordt bepaald met toepassing van de snelste route van de ANWB Routeplanner volgens de datum waarop dit Sociaal plan in werking treedt.

Artikel 4.5 Reistijdvergoeding

1. Van werkgeverszijde wordt per gewerkte dag een reistijdvergoeding toegekend aan medewerkers van wie de extra reistijd ten gevolge van de standplaatswijziging langer dan 45 minuten enkele reis (van deur tot deur) zal toenemen. De reistijdvergoeding wordt toegekend voor een periode van 4 jaren gerekend vanaf de datum van indiensttreding bij de Belastingorganisatie.

2. De extra reistijd, zoals beschreven in lid 1 van dit artikel, wordt per gewerkte dag gecompenseerd door middel van minder te werken minuten.
3. De reistijdvergoeding per gewerkte dag wordt vastgesteld conform de berekening in bijlage 2.

HOOFDSTUK 5 SLOTBEPALINGEN

Artikel 5.1 Hardheidsclausule

In individuele gevallen waarin dit Sociaal plan niet voorziet of de toepassing ervan zou leiden tot een kennelijk onbillijke situatie voor een medewerker kan het bevoegd gezag afwijkend besluiten in een voor de medewerker gunstige zin.

Artikel 5.2 Citeertitel

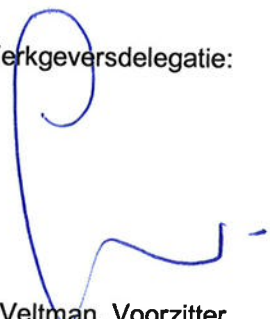
Dit Sociaal plan kan worden aangehaald als "Sociaal plan toetreding gemeenten Gemert-Bakel, Laarbeek en Someren tot Gemeenschappelijke regeling Belastingssamenwerking Oost-Brabant".

Artikel 5.3 Inwerkingtreding en werkingsduur

1. Dit akkoord wordt ter instemming voorgelegd aan de colleges van de huidige werkgevers en de leden van de vakcentrales.
2. Dit Sociaal plan treedt in werking op de dag waarop door partijen van de bij de samenwerking betrokken organisaties tot bekrachtiging is overgegaan.
3. Het Sociaal plan expireert op 1 januari 2019 maar blijft van kracht met betrekking tot aanspraken en verplichtingen waarvoor het plan een langere looptijd heeft.
4. Wanneer de ambtenaar niet per 1 januari 2018 is aangesteld bij het bevoegde gezag schuiven de in dit Sociaal Plan genoemde data waaraan de ambtenaar rechten ontleent evenredig op aan de datum van indiensttreding.

Voor akkoord:

Namens Werkgeversdelegatie:



De heer A. Veltman, Voorzitter

Namens Werknemersdelegatie:



De heer J.M.T.M. Sprengers

Bekrachtigd door: < nader in te vullen >:

Het bestuur van de Gemeenschappelijke Regeling Belastingssamenwerking Oost-Brabant,
d.d.>

<Het college van Burgemeester en Wethouders

van.....d.d.....>

<De Werknemersgeleding van het Georganiseerd overleg

van.....d.d.....>

Bijlage 1 pakketvergelijking van de lokale arbeidsvoorwaarden

Zie bijgevoegd overzicht.

Bijlage 2 Berekening reistijdvergoeding.

VERTROUWELIJK

Bijlage 1 pakketvergelijking van de lokale arbeidsvoorwaarden				
Sociaal Plan toetreding gemeenten Gemert-Bakel, Laarbeek en Someren tot Gemeenschappelijke regeling Belastingssamenwerking Oost-Brabant.				
	BSOB	Gemert-Bakel	Laarbeek	Someren
Inschaling	Geen uitloopschaal	Geen uitloopschaal	uitloopschaal	geen uitloopschaal
Salaris	CAR-UWO Tussenschalen 10a en 11a	Geen tussenschalen	Geen tussenschalen	CAR-UWO Tussenschalen 10a en 11a
Overwerk	CAR-UWO Vanaf schaal 11 geen overwerkvergoeding	CAR-UWO Vanaf schaal 11 geen overwerkvergoeding	CAR-UWO Vanaf schaal 11 geen overwerkvergoeding	CAR-UWO Vanaf schaal 11 geen overwerkvergoeding
Onregelmatigheids- toeslag	CAR-UWO	CAR-UWO	CAR-UWO	CAR-UWO

vertrouwelijk

Werktijdenregeling	Flexibele werktijdenregeling CAR-UWO.	Flexibele werktijdenregeling CAR-UWO. Overheveling verlof restant onbeperkt mogelijk i.o.m. leidinggevende.	Flexibele werktijdenregeling CAR-UWO. ADV mogelijk. Overheveling restant onbeperkt mogelijk i.o.m. leidinggevende.	Someren gaat uit van het aantal werkbare uren per jaar (aantal uren / wk x52). Via de tijdsregistratie worden de feestdagen ingeroosterd en verlof aangevraagd en indien van toepassing verminderd met de ingeroosterde uren. Someren kent flexibele werktijden tussen 07,00 en 22,00 uur. Overheveling van max. 3 weken (naar rato van dienstverband) naar volgend jaar mogelijk. Bezoek eerstelijnszorg in eigen tijd tot max. 10 uur, daarna onder werktijd. Maximaal 3 brugdagen per jaar (eigen rekening)
Basisverlof	180 uur - 14,4 IKB = 165,6 uur, verplicht verlof opnemen op 5 mei en de dag na hemelvaart.	CAR-UWO 144 uren + 7,2 verlofuren	CAR-UWO 144 uren + 7,6 verlofuren	144 uur. Medewerkers die voor 01-01-2008 max schaal 9 of hoger hebben: 7,2 uur naar rato

VERTROUWELIJK

Leeftijdsverlof	geen	Jeugdverlof : neutraal 30 tot 35 jaar 7,2 uren Van 35 tot 40 jaar 14,4 uren Van 40 tot 45 jaar 21,6 uren Van 45 tot 50 jaar 28,6 uren Van 50 tot 55 jaar 36 uren 55 jaar en ouder 43,2 uren	Van Jeugdverlof : neutraal 45 tot 50: 7,2 uren 50 tot 55 14,4 uren Vanaf 55 jaar: 21,6 uren In dienst voor 1-1-1997: 30-40 7,2 uren 40-45 14,4 uren 45-50 3 dagen 50-55 4 dagen v.a. 55 : 5 dagen	21,6 uur bij < 18 jaar; 14,4 uur bij 19 jaar; 7,2 uur bij 20 jaar; 7,2 uur bij 30 t/m 39 jaar; 14,4 uur bij 40 t/m 44 jaar; 21,6 uur bij 45 t/m 49 jaar; 28,8 uur bij 50 t/m 54 jaar; 36,0 uur bij 55 t/m 59 jaar; 43,2 uur bij > 60 jaar
Feestdagen	Nieuwjaarsdag, 2e Paasdag, Hemelvaartsdag, 2e Pinksterdag, beide Kerstdagen, Koningsdag. 5 mei en dag na hemelvaart is het Osse gemeentehuis gesloten en mogen medewerkers van BSOB zelf verlof opnemen	Nieuwjaarsdag, 2e Paasdag, Hemelvaartsdag, 2e Pinksterdag, beide Kerstdagen, Koningsdag. PLUS: 5 lokale dagen zoals bijv.: personeelsdag(ipv g Goede Vrijdag), 5 mei, 2 carnavalsdagen dag na hemelvaart. 1 Extra vrije dag in voorkomend geval op vrijdag (brugdag voor rekening werkgever)	Nieuwjaarsdag, 2e Paasdag, Hemelvaartsdag, 2e Pinksterdag, beide Kerstdagen, Koningsdag. PLUS: 4 lokale dagen: 5 mei, 2 carnavalsdagen dag na hemelvaart.	CAR-UWO + 4 lokale vrije dagen, namelijk: carnaval: afhankelijk van rooster 2 x 50 % goede vrijdag: afhankelijk van rooster 100 % bevrijdingsdag:afhankelijk van rooster 100 % kermis: afhankelijk van rooster 100 %
Bijzonder verlof	CAR-UWO en WAZ	CAR-UWO en WAZ	CAR-UWO en WAZ	CAR-UWO en WAZ
Diverse vergoedingen		Gemert-Bakel	Laarbeek	Someren

vertrouwelijk

Reis- en verblijfkosten	Reisregeling Binneland Woon-werkverkeer: Geen vergoeding . Dienstreizen: € 0,19 onbelast en € 0,09 netto (uit vrije ruimte WKR). Verblijfkosten: gelijk	€ 0,26 onbelast. Verblijfkosten gelijk. Geen woonwerkverkeer.	Reisregeling Binneland Woon-werkverkeer: Geen vergoeding . Dienstreizen: € 0,19 onbelast en € 0,09 netto te bruten. Verblijfkosten: gelijk	Vergoeding woon-werkverkeer: reisafstand enkele reis 10 km of meer tot max 150 km enkele reis: € 0,19 km. Dienstreis: € 0,19 onbelast + € 0,17 belast
Jubilea	CAR UWO	CAR-UWO Afbouwregeling dienstjubileum	CARUWO Afbouwregeling jubileum 12,5 jaar overheid en dienstjubileum	CAR-UWO
Persoonsgebonden budget (PGB)	€ 350,- persoonsgebonden budget voor duurzaam reizen	geen PGB	geen PGB	€ 300,- netto per jaar
Cafetariamodel	in IKB.	In IKB	In IKB	In IKB
Verhuiskosten	CAR-UWO	CAR-UWO	CAR-UWO	CAR-UWO
Telefoon	Indien nodig voor uitoefening van de functie: eigen telefoon voor zakelijk gebruik met maandelijkse vergoeding van 20,- bruto	Ter beschikkingstelling indien voor functie noodzakelijk	Ter beschikkingstelling indien voor functie noodzakelijk	Ter beschikkingstelling indien voor functie noodzakelijk
Studiefaciliteiten	lokale regeling studiefaciliteiten	lokale regeling studiefaciliteiten	lokale regeling studiefaciliteiten	lokale regeling studiefaciliteiten
IKB	O.a. uitrui woon-werkverkeer (0,19 p.km) of werkelijke kosten OV, Fiets max €750,- 1x per 3 jaar. Fietsaccessoires 82,- per jaar, fietsverzekering, vakliteratuur, studie/opl. Voor (toekomstig) beroep, bedrijfsfitness max €120,- per jaar, contributie vakbond.	Uitwisseling looncomponenten tegen fiscaal-vriendelijke bestedingsdoelen in IKB	Uitwisseling looncomponenten tegen fiscaal-vriendelijke bestedingsdoelen in IKB	alleen wettelijk bepaalde onderdelen opgenomen

VERTROUWELIJK

generatiepact		vanaf 60 jaar: 50-70-100, 60-80-100 en 80-90-100,		vanf 60 jaar 50% van uren- vermindering. 100% pensioenopbouw.
WGA premie verhalen?		komt t.l.v. werknemer	Geen verhaal gedifferentieerde WGA-premie	

Bijlage 2 Berekening reistijdvergoeding

Sociaal Plan toetreding gemeenten Gemert-Bakel, Laarbeek en Someren tot Gemeenschappelijke regeling Belastingssamenwerking Oost-Brabant.

NAW			minuten reistijd huidig			reistijd Oss	extra reistijd boven 45 minuten	raming op jaarbasis in uren
Gemert- Bakel			naar LB	naar GB	Someren	minuten		
Mortel	WMJ	Wilma	20	17		42	0	
Verhofstad	LJ	Betsie	11	7		33	0	
Laarbeek								
Berkers	MWPD	Marjon	6	nvt		44	0	
Maas	AAEM	Astrid	23	nvt		55	0	
Strijbosch	JHA	Jo-Anne	7	nvt		45	0	
Someren								
Riekje Cortenbach – Maas					2	56	9	51,36
Johan van Herk					4	54	5	35,67

