

Natuurlijkverbonden



SOCIAAL PLAN

Inzake de samenvoeging van de gemeenten Haarlemmerliede en Spaarnwoude en Haarlemmermeer

Inleiding

Vanaf 1 januari 2019 gaan de gemeente Haarlemmerliede en Spaarnwoude en de gemeente Haarlemmermeer samen als één nieuwe gemeente.

Dit betekent het opheffen en samenvoegen van de twee autonome gemeenten en hun complete ambtelijke organisaties. Dit heeft gevolgen voor de mensen die in de organisaties werkzaam zijn. Een herindeling betekent afscheid nemen van de oude situatie en wennen aan een nieuwe situatie. Tegelijk kan een herindeling een uitdaging zijn die benut kan worden voor persoonlijke en professionele ontwikkeling.

In de aanloop naar deze gemeentelijke herindeling is besloten om per 1 januari 2018 één ambtelijke werkorganisatie te vormen. De medewerkers van de gemeente Haarlemmerliede en Spaarnwoude treden vooruitlopend op de gemeentelijke herindeling per 1 januari 2018 in dienst van de gemeente Haarlemmermeer.

De samenvoeging per 1 januari 2019 wordt ingegaan als een samenvoeging van gelijke gemeenten. Daarbij kan echter niet voorbij worden gegaan aan het verschil in omvang van de beide organisaties. Circa 1.000 medewerkers bij Haarlemmermeer en circa 40 bij Haarlemmerliede en Spaarnwoude. Dit maakt dat het besturingsconcept van de gemeente Haarlemmermeer (de verdeling van taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden tussen raad, college, managers en medewerkers) als gevolg van de vorming van één nieuwe gemeente geen wijziging ondergaat. De huidige hoofdstructuur, fijnstructuur en functiegebouw van de gemeente Haarlemmermeer zijn leidend voor de organisatie per 1 januari 2018 én 2019. Evenals het dienstverleningsconcept. Hierbij worden de afspraken tussen beide gemeenten over de dienstverlening aan burgers in acht genomen.

Het gevolg van één ambtelijke werkorganisatie per 1 januari 2018 is dat er helderheid dient te zijn hoe de overgang van medewerkers verloopt, op welke functies medewerkers van Haarlemmerliede en Spaarnwoude in de organisatie van Haarlemmermeer worden geplaatst, hoe met de verschillen in arbeidsvoorwaarden wordt omgegaan en welke gevolgen de gemeentelijke herindeling zal hebben voor de medewerkers van Haarlemmermeer per 1 januari 2019.

Ten aanzien van de gemeentelijke herindeling en de overgang van de medewerkers naar de nieuwe gemeente per 1 januari 2019 zijn in de Wet Arhi, in de artikelen 57 t/m 66 randvoorwaarden gesteld. Deze bepalingen worden bij de plaatsing van alle medewerkers van Haarlemmermeer in acht genomen en op basis van deze kaders wordt binnen het Sociaal Plan vorm gegeven aan de overgang van de medewerkers naar de nieuwe gemeente.

Dit sociaal plan draagt bij aan een zorgvuldig en transparant proces en besluitvormingstraject.



Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen	3
Artikel 1.1 Definities	
Artikel 1.2 Doel van het Sociaal plan	4
Artikel 1.3 Looptijd en werkingssfeer van het Sociaal plan	4
Artikel 1.4 Doelgroep plaatsing in ambtelijke werkorganisatie	4
Artikel 1.5 Ontslag en indiensttreding	4
Artikel 1.6 Overgang nieuwe organisatie per 1 januari 2019	5
Artikel 1.7 Geen boventalligheid	5
Artikel 1.8 Rechtspositie medewerkers	5
Hoofdstuk 2 Plaatsingsproces en formele besluitvorming	6
Artikel 2.1 Plaatsingscommissie	6
Artikel 2.2 Plaatsingscriteria	6
Artikel 2.3 Plaatsingsplan	6
Artikel 2.4 Besluitvorming	7
Artikel 2.5 Niet geslaagde plaatsing	7
Artikel 2.6 Plaatsing per 1 januari 2019	7
Artikel 2.7 Taak en samenstelling bezwarencommissie	7
Hoofdstuk 3 Overgangsregelingen arbeidsvoorwaarden	8
Artikel 3.1 Dienstjaren	8
Artikel 3.2 Salarisgarantie en inschaling	8
Artikel 3.3 Studiefaciliteiten	8
Artikel 3.4 Vergoeding woon-werkverkeer	8
Artikel 3.5 Overgangsregeling parkeerkosten	8
Artikel 3.6 Eenmalige overgangspremie	8
Artikel 3.7 Verlofsaldo	8
Artikel 3.8 Leeftijds-/dienstjaren verlofdagen en schaalverlofdagen	9
Artikel 3.9 Personeelsdossiers per 1 januari 2018	9
Artikel 3.10 Personeelsdossiers per 1 januari 2019	9
Hoofdstuk 4 Flankerende maatregelen	10
Artikel 4.1 Faciliteren van de ontwikkeling medewerker	10
Artikel 4.2 Interne vacatures Haarlemmermeer	10
Artikel 4.3 Vrijwillige vertrekregeling	10
Hoofdstuk 5 Overige bepalingen	11
Artikel 5.1 Hardheidsclausule	11
Artikel 5.2 Slotbepalingen	11

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1.1 Definities

In dit Sociaal plan wordt verstaan onder:

Begrip	Omschrijving
Ambtelijke werkorganisatie	De per 1 januari 2018 te vormen ambtelijke werkorganisatie van de gemeenten Haarlemmerliede en Spaarnwoude en Haarlemmermeer.
BGO	Het Bijzonder Georganiseerd Overleg van de twee herindelingsgemeenten, samengesteld uit twee werknemersleden van de commissie voor het GO van de gemeente Haarlemmermeer, twee vakbondsleden van de gemeente Haarlemmerliede en Spaarnwoude, één bestuurder uit de gemeente Haarlemmermeer en de gemeentesecretaris van de gemeente Haarlemmerliede en Spaarnwoude.
BOR	De Bijzondere Ondernemingsraad van de twee herindelingsgemeenten, samengesteld uit een delegatie van de OR-en van de twee gemeenten.
CAR/UWO	De Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling / Uitwerkingsovereenkomst voor de sector gemeenten / Lokale arbeidsvoorwaardenregeling.
Detachering	Dit betreft de mogelijkheid van een tijdelijke overplaatsing (op verzoek van de medewerker). Gedurende 2017 kan detachering worden ingezet, dit betreft geen overplaatsing. De medewerker behoudt de rechtspositie die geldt bij de uitlener.
Functie	Het samenstel van taken en werkzaamheden die de medewerker bij de huidige werkgever op grond van zijn/haar functiebeschrijving verricht.
Functie (passend)	Het betreft een functie op hetzelfde of eventueel samenhangende vakgebied(en)/ werkterrein(en) als in hoofdbestanddelen van de functie binnen de gemeente Haarlemmerliede en Spaarnwoude, die voor de betreffende ambtenaar op basis van persoonlijke omstandigheden (werk- en denkniveau, opleiding, ervaring, competenties) aangeboden kan worden. De medewerker van de gemeente Haarlemmerliede en Spaarnwoude volgt hierbij zoveel mogelijk zijn/haar hoofdtaken. Een passende functie is een functie die doorgaans qua functieschaal gelijk is, dan wel hoger kan liggen of eventueel maximaal één schaal lager.
Functie (geschikte)	Een functie die niet valt onder het begrip passende functie, maar die de ambtenaar bereid is te vervullen.
Functiegebonden toelagen	Onregelmatigheidstoelage, toelage beschikbaarheidsdienst en inconveniëntentoeelage.
GO	Het Georganiseerd Overleg van de gemeente Haarlemmermeer.
Medewerker	De ambtenaar als bedoeld in artikel 1:1 lid 1 onder a van de CAR/UWO.
Ongewijzigde functie	Een functie die gelijk of nagenoeg gelijk is aan de functie die de medewerker vóór 1 januari 2018 vervulde.
Persoonsgebonden toelagen	Toelagen die op grond van individuele afspraken met de medewerker zijn afgesproken.
Plaatsingscommissie	De plaatsingscommissie heeft tot taak advies uit te brengen aan het college van Haarlemmermeer over de plaatsing van de medewerker van gemeente Haarlemmerliede en Spaarnwoude bij de gemeente Haarlemmermeer, met in achtneming van de uitgangspunten van dit Sociaal plan.
Plaatsingsplan	Het plaatsingsplan is het voorstel over de personele invulling van de ambtelijke werkorganisatie, vastgesteld door het college van de gemeente Haarlemmermeer. Het plan behelst de overgang

	van medewerkers van de gemeente Haarlemmerliede en Spaarnwoude naar de gemeente Haarlemmermeer en de inpassing in de ambtelijke werkorganisatie.
Salaris	Het voor de medewerker geldende bedrag van de aan de medewerker toegekende schaal als bedoeld in artikel 3:1 van de CAR/UWO.
Salarisgarantie	Dit betreft de huidige functieschaal, het perspectief in de functieschaal en perspectief op de huidige uitloopschaal, alsmede overige personele garanties.
Saldo-uren	Te veel of te weinig gewerkte uren in afwijking van de formele arbeidsduur
Wet Arhi	Wet algemene regels herindeling.

Artikel 1.2 Doel van het Sociaal plan

Dit Sociaal plan heeft tot doel de uitgangspunten vast te stellen, daar waar nodig aanvullende rechtspositionele waarborgen te geven en nadere regels te stellen, die nodig zijn om:

- de personele overgang van medewerkers van de gemeente Haarlemmerliede en Spaarnwoude naar de gemeente Haarlemmermeer per 1 januari 2018
- De indiensttreding van medewerkers bij de nieuwe gemeente per 1 januari 2019 op eenduidige en zorgvuldige wijze te doen verlopen

Artikel 1.3 Looptijd en werkingsfeer van het Sociaal plan

1. Het Sociaal plan treedt in werking per datum vaststelling en is van kracht tot dat alle personele bezwaren en beroepen naar aanleiding van besluiten voortvloeiend uit de samenvoeging definitief zijn afgehandeld.
2. Individuele aanspraken en garanties en lopende trajecten, die zijn ontstaan als gevolg van toepassing van dit Sociaal plan en/of eerder overeengekomen sociaal statuten, zullen ook na het verstrijken van de looptijd blijven gelden.

Artikel 1.4 Doelgroep plaatsing in ambtelijke werkorganisatie per 1 januari 2018

1. Alle medewerkers van de gemeente Haarlemmerliede en Spaarnwoude, in vast of tijdelijk ambtelijk dienstverband en van wie de functie per 1 januari 2018 vervalt, komen per 1 januari 2018 in dienst van de gemeente Haarlemmermeer.
2. De Buitengewoon ambtenaar van de burgerlijke stand van Haarlemmerliede en Spaarnwoude treedt uiterlijk per 1 januari 2019 in dienst van de gemeente Haarlemmermeer, of zoveel eerder indien hun functie bij Haarlemmerliede en Spaarnwoude eerder vervalt.
3. Er zullen bij de gemeente Haarlemmerliede en Spaarnwoude en de gemeente Haarlemmermeer, behoudens wat in de wet Algemene regels herindeling staat over specifieke functies (burgemeester/secretaris/griffier) per 1 januari 2018 en/of per 1 januari 2019 geen gedwongen ontslagen vallen als gevolg van resp. de totstandkoming van de gezamenlijke werkorganisatie en de gemeentelijke herindeling.
4. Indien secretaris en griffier van de gemeente Haarlemmerliede en Spaarnwoude conform de wet Algemene regels herindeling een verzoek indienen bij Gedeputeerde Staten om per 1 januari 2018 dan wel per 1 januari 2019 over te gaan in een andere functie in de gemeente Haarlemmermeer dan wel de nieuwe gemeente en zodra Gedeputeerde Staten het verzoek hebben ingewilligd, zal het Sociaal plan ook op hen van toepassing zijn.
5. Indien als gevolg van de indiensttreding van medewerkers van de gemeente Haarlemmerliede en Spaarnwoude dit voor medewerkers van de gemeente Haarlemmermeer tot een herschikking van taken leidt, zal deze herschikking er niet toe leiden dat functies voor medewerkers van de gemeente Haarlemmermeer meer dan licht wijzigen.

Artikel 1.5 Ontslag en indiensttreding

1. Medewerkers met een vaste aanstelling krijgen tegelijk met het eervol ontslag uit gemeente Haarlemmerliede en Spaarnwoude per 1 januari 2018 per dezelfde datum een vaste aanstelling aangeboden bij de gemeente Haarlemmermeer. Medewerkers met een aanstelling bij wijze van proef of tijdelijke aanstelling voor bepaalde tijd krijgen per 1 januari 2018 voor de resterende duur ook bij de gemeente Haarlemmermeer een aanstelling bij wijze van proef of bepaalde tijd.
6. De aanzeggingstermijn of opzegtermijn voor het ontslag, zoals bepaald in de rechtspositieregeling van de huidige werkgever, hoeft niet in acht te worden genomen.

7. Bij indiensttreding per 1 januari 2018 van de medewerker bij de gemeente Haarlemmermeer, wijzigt de omvang van het dienstverband (de formele arbeidsduur) van de medewerker niet.
8. Voor medewerkers die op 1 januari 2018 geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn geldt dat zij met de feitelijke werkzaamheden bij de gemeente Haarlemmermeer aanvangen met inachtneming van de door de bedrijfsarts bepaalde of de te bepalen mogelijkheden. De re-integratieverplichtingen van de arbeidsongeschikte medewerker worden integraal door de gemeente Haarlemmermeer overgenomen.

Artikel 1.6 Overgang nieuwe organisatie per 1 januari 2019

Voor iedere medewerker die op 31 december 2018 in dienst is van de gemeente Haarlemmermeer en wiens dienstverband zonder de herindeling per 1 januari 2019 zou zijn voortgezet geldt dat het bevoegd gezag van de nieuwe gemeente de voorlopige indiensttreding op grond van artikel 59 wet Algemene regels herindeling omzet in een indiensttreding bij de nieuwe gemeente.

Artikel 1.7 Geen boventaligheid

Noch per 1 januari 2018, noch per 1 januari 2019 zal als gevolg van de vorming van de ambtelijke organisatie of gemeentelijke herindeling boventaligheid optreden in de zin van hoofdstuk 10d, paragraaf 5 CAR/UWO

Artikel 1.8 Rechtspositie medewerkers

1. Per 1 januari 2019 zijn in de nieuwe gemeente Haarlemmermeer de arbeidsvoorwaarden van gemeente Haarlemmermeer zoals geldend op 31 december 2018 van toepassing op alle medewerkers van de nieuwe gemeente Haarlemmermeer, met in achtneming van aanvullende afspraken in dit Sociaal plan.
2. Bij toekomstige wijzigingen in het personeelsbestand van de gemeente Haarlemmermeer nemen de medewerkers van de gemeente Haarlemmermeer en Spaarnwoude en Haarlemmermeer een gelijkwaardige positie in.

Hoofdstuk 2 Plaatsingsproces en formele besluitvorming

Artikel 2.1 Plaatsingscommissie

1. Er is een plaatsingscommissie die als taak heeft binnen de kaders van dit Sociaal plan, het college van Haarlemmermeer te adviseren over het Plaatsingsplan evenals over de zienswijzen van medewerkers over het voorgenomen plaatsingsbesluit in de ambtelijke werkorganisatie per 1 januari 2018.
2. De plaatsingscommissie bestaat uit:
 - a. een door het college van Haarlemmerliede en Spaarnwoude en het college van Haarlemmermeer gezamenlijk aangewezen vertegenwoordiger;
 - b. een door de werknemersvertegenwoordiging in het BGO aangewezen vertegenwoordiger;
 - c. een door beide leden gekozen onafhankelijk voorzitter.

De plaatsingscommissie nodigt de medewerkers op wie het plaatsingsplan betrekking heeft uit hun zienswijze te geven. Voorts kunnen de leden van de plaatsingscommissie:

- d. leidinggevend horen uit beide gemeenten;
 - e. voor de plaatsing relevante stukken inzien.
3. Aan de commissie kunnen adviseurs worden toegevoegd die kennis hebben van de ambtelijke rechtspositie en de functie-indelingsaspecten.
 4. Aan de commissie wordt een ambtelijk secretaris toegevoegd.

Artikel 2.2 Plaatsingscriteria

1. Uitgangspunt is dat alle medewerkers van Haarlemmerliede en Spaarnwoude in dit plaatsingsproces geplaatst worden op een passende functie.
2. Indien de functie ongewijzigd of niet meer dan licht gewijzigd terugkeert binnen de organisatie van de gemeente Haarlemmermeer wordt de medewerker van Haarlemmerliede en Spaarnwoude per 1 januari 2018 op die functie geplaatst.
3. De peildatum voor het huidige takenpakket van de medewerker van Haarlemmerliede en Spaarnwoude, dat als basis dient voor de inpassing bij Haarlemmermeer, is 1 januari 2017, tenzij het takenpakket na die datum wezenlijk en structureel is gewijzigd.

Indien geen passende functie is te vinden binnen de functieopbouw van de gemeente Haarlemmermeer kan de ambtenaar geplaatst worden op een geschikte functie. Werkgever en medewerker spannen zich beiden in om een geschikte functie te vinden en te accepteren.

Artikel 2.3 Plaatsingsplan

1. De plaatsingscommissie doet een voorstel tot plaatsing, in de vorm van een plaatsingsplan, dat wordt vastgesteld door het college van Haarlemmermeer, gehoord hebbende het college van Haarlemmerliede en Spaarnwoude.
2. Het plaatsingsplan is het voorstel over de personele invulling in de organisatie van Haarlemmermeer per 1 januari 2018. Het plan bestaat uit een overzicht van functies. De functies zijn voorzien van onder andere functiebenamingen (volgens Hay-methode voor functiewaardering), formatieve omvang, toepasselijke functietypering/-profiel en dergelijke.

Artikel 2.4 Besluitvorming

1. Elke medewerker van Haarlemmerliede en Spaarnwoude ontvangt vóór 1 november 2017 van de gemeente Haarlemmerliede en Spaarnwoude een voornemen tot beëindiging van het dienstverband bij Haarlemmerliede en Spaarnwoude. Elke medewerker van Haarlemmerliede en Spaarnwoude ontvangt tegelijkertijd van de gemeente Haarlemmermeer een voornemen tot plaatsing bij Haarlemmermeer.
2. De betreffende medewerker kan zijn/haar zienswijze geven op het voorgenomen ontslag- en plaatsingsbesluit. De medewerker wordt in gelegenheid gesteld binnen twee weken na ontvangst van het voornemen tot plaatsing zijn zienswijze/bedenking tegen het voorgenomen ontslag en de voorgenomen plaatsing schriftelijk kenbaar te maken. Heeft een medewerker bedenkingen tegen de plaatsing bij Haarlemmermeer dan wel het ontslag bij Haarlemmerliede en Spaarnwoude dan zal de plaatsingscommissie worden gevraagd advies uit te brengen.
3. Het college van Haarlemmermeer neemt een definitief plaatsingsbesluit, met inachtneming van de zienswijzen en het advies van de plaatsingscommissie. Haarlemmerliede en Spaarnwoude neemt met inachtneming van een eventuele zienswijze van de medewerker een ontslagbesluit.
4. Het ontslag- en plaatsingsbesluit staan open voor bezwaar en beroep.

Artikel 2.5 Niet geslaagde plaatsing

De medewerker kan in verband met de plaatsing per 1 januari 2018 tot een half jaar na daadwerkelijk aanvang van de nieuwe werkzaamheden bij Haarlemmermeer de werkgever verzoeken het besluit tot plaatsing te heroverwegen. De werkgever legt dit verzoek ter advies voor aan de plaatsingscommissie.

Artikel 2.6 Plaatsing per 1 januari 2019

Er zullen per 1 januari 2019 als gevolg van de herindeling geen wijzigingen in de functies plaatsvinden. De medewerker behoudt per die datum de functie waarin hij op 31 december 2018 (structureel) is benoemd.

Artikel 2.7 Taak en samenstelling bezwarencommissie

1. Er wordt een bezwarencommissie ingesteld die tot taak heeft zowel het college van Haarlemmerliede als het college van Haarlemmermeer te adviseren ten aanzien van bezwaren gericht tegen het ontslag- en plaatsingsbesluit per 1 januari 2018.
2. De bezwarencommissie bestaat uit een onafhankelijk voorzitter, een plaatsvervangend voorzitter en
 - een lid aangewezen door het college van Haarlemmerliede en Spaarnwoude en het college van Haarlemmermeer gezamenlijk en
 - een lid aangewezen door het Bijzonder Georganiseerd Overleg.

Hoofdstuk 3 Overgangsregelingen arbeidsvoorwaarden

Artikel 3.1 Dienstjaren

Het aantal dienstjaren bij de gemeente Haarlemmerliede en Spaarnwoude geldt na indiensttreding bij de gemeente Haarlemmermeer als dienstjaren bij de gemeente Haarlemmermeer.

Artikel 3.2 Salarisgarantie en inschaling

1. Met inachtneming van lid 3 behoudt de medewerker van Haarlemmerliede en Spaarnwoude bij plaatsing in een functie in de organisatie van Haarlemmermeer het recht op het salaris (inclusief uitloopschaal en aan het salarisgerelateerde persoonsgebonden toelagen) en het salarisperspectief (inclusief uitloopschaal, ook als deze nog niet is toegekend) zoals deze voor hem/haar golden in de functie die hij/zij vervulde op de dag voorafgaande aan de datum van de indiensttreding bij de gemeente Haarlemmermeer per 1 januari 2018. Het verschil dat kan ontstaan tussen de oude functie bij Haarlemmerliede en Spaarnwoude en een eventueel nieuwe lager gewaardeerde functie bij Haarlemmermeer wordt aangemerkt als persoonlijke schaal.
2. Plaatsing op een passende functie - waarvoor bij Haarlemmermeer een hogere salarisschaal geldt, betekent dat deze functieschaal na effectuering van de plaatsing wordt toegepast op de medewerker Haarlemmerliede en Spaarnwoude. Voorwaarde is dat bij Haarlemmerliede en Spaarnwoude sprake is van minimaal voldoende functioneren, hetgeen blijkt uit een door de leidinggevende ondertekende schriftelijk verklaring dat de medewerker voldoende functioneert.
3. Indien het salaris in de functie bij Haarlemmermeer hoger is dan in de functie Haarlemmerliede en Spaarnwoude wordt de aan het salaris gerelateerde persoonsgebonden toelage¹ en/of uitloopschaal alleen nog uitbetaald voor zover het salaris bij Haarlemmermeer lager is dan het salaris met persoonlijke toelage en/of uitloopschaal bij Haarlemmerliede en Spaarnwoude. Er ontstaat geen nieuw uitzicht op een uitloopschaal.
4. Voor de medewerker van Haarlemmerliede en Spaarnwoude die op 31 december 2017 aanspraak heeft op een functiegeboden toelage en die wordt geplaatst bij Haarlemmermeer op een functie waaraan geen functiegebonden toelagen zijn verbonden wordt, indien de medewerker deze toelagen gedurende tenminste twee jaren zonder wezenlijke onderbreking heeft genoten én met de verlaging of beëindiging van de toelagen een bedrag is gemoeid van tenminste 3% van zijn salaris, conform artikel 3:16 CAR een afbouwtoelage toegekend.
5. Voor de bijzondere ambtenaar van de burgerlijke stand zal na indiensttreding bij Haarlemmermeer de vergoeding per huwelijk gelden zoals deze bij de gemeente Haarlemmermeer van kracht is.

Artikel 3.3 Studiefaciliteiten

De medewerker van Haarlemmerliede en Spaarnwoude behoudt de rechten en plichten die hem in verband met een lopende opleiding zijn toegekend, indien hij de opleiding na 1 januari 2018 voortzet. De medewerker die met instemming van de nieuwe leidinggevende besluit te stoppen met zijn opleiding, wordt ontheven van de terugbetalingsverplichtingen voor die opleiding.

Artikel 3.4 Vergoeding woon-werkverkeer

Voor de medewerkers van Haarlemmerliede en Spaarnwoude die per 1 januari 2018 in dienst treden van de gemeente Haarlemmermeer blijft tot de totstandkoming van een nieuw Bedrijfsvervoerplan de regeling woon-werkvergoeding gelden die op 31 december 2017 gold bij de gemeente Haarlemmerliede en Spaarnwoude.

Artikel 3.5 Overgangsregeling parkeerkosten

1. Medewerkers van Haarlemmerliede en Spaarnwoude, zijnde ambtenaar in de zin van de CAR/UWO, die ingaande 1 januari 2018 worden geplaatst en in dienst treden bij Haarlemmermeer en geen beroep doen op artikel 4.3, ontvangen, indien zij ten behoeve van het verrichten van hun werkzaamheden daadwerkelijk en, desgevraagd, aantoonbaar parkeren nabij het raadhuis (zone C) tot 1 januari 2021 een vergoeding.
2. Voor de berekening van de vergoeding voor het parkeren nabij het raadhuis zijn de volgende gegevens bepalend:
 - maximaal het aantal uren van de formele aanstelling, minus het aantal uren van een werkdag indien regelmatig thuis of elders wordt gewerkt.

¹ Hieronder is te verstaan bijvoorbeeld een arbeidsmarktoelage, een als gevolg van de invoering van de uitloopschaal toegekende garantietoelage of afbouwregelingen.

- het uurtarief voor parkeren in zone C.
- het door de Belastingdienst bij een vijfdaagse werkweek gehanteerde maximum aantal werkdagen per jaar (214).
- bij minder dan 5 werkdagen per week, wordt het aantal door de Belastingdienst gehanteerde aantal werkdagen (214) naar rato berekend.
- bij afwezigheid anders dan vakantieverlof stopt de vergoeding per de eerste van de eerstvolgende maand na aanvang van afwezigheid, indien op dat moment de afwezigheid nog altijd voortduurt. Bij terugkeer worden de betalingen hervat.

Artikel 3.6 Eenmalige overgangspremie

Medewerkers van Haarlemmerliede en Spaarnwoude die

- per 1 januari 2018 in dienst treden bij de gemeente Haarlemmermeer en
- daadwerkelijk werkzaamheden gaan verrichten ten behoeve van de gemeente Haarlemmermeer

ontvangen bij de salarisbetaling van januari 2018 een bedrag van € 2.000,-- netto (parttimers naar rato).

Artikel 3.7 Verlofsaldo

1. Medewerkers nemen het saldo aan aanspraken op vakantieverlof, waarover zij op 31 december 2017 beschikken, mee bij indiensttreding per 1 januari 2018 bij de gemeente Haarlemmermeer.
2. Een verzoek van de medewerker om het saldo aan aanspraken op vakantieverlof bij einde dienstverband uit te betalen, wordt door de gemeente Haarlemmerliede en Spaarnwoude gehonoreerd.
3. De bij Haarlemmerliede en Spaarnwoude opgebouwde saldo-uren gaan tot ten hoogste 36 uur eveneens mee over naar Haarlemmermeer en worden aangemerkt als zijnde bovenwettelijk verlof dat na 5 jaar verjaart, tenzij de medewerker de gemeente Haarlemmerliede en Spaarnwoude verzoekt om de uren bij einde dienstverband uit te betalen.

Artikel 3.8 Leeftijds-/dienstjaren verlofdagen en schaalverlofdagen

1. Indien en voor zover de medewerker van Haarlemmerliede en Spaarnwoude in 2017 recht heeft gekregen op vakantieverlof dat het aantal uren van 174 (was 188, na invoering Individueel Keuzebudget 174) overschrijdt, op basis van voltijdsdienstverband (en naar rato bij deeltijdsdienstverband), dan behoudt hij het recht op die meerdere uren.
2. De uitkomst van de thans bij Haarlemmerliede en Spaarnwoude lopende discussie over de berekeningswijze van het verlof is bepalend voor het in 2017 verkregen recht op verlof, zoals in lid 1 bedoeld.

Artikel 3.9 Personeelsdossiers per 1 januari 2018

1. Per 1 januari 2018 worden door de gemeente Haarlemmerliede en Spaarnwoude aan de gemeente Haarlemmermeer die gegevens overgedragen die nodig zijn voor een goede uitvoering van de werkgeverstaak. Dit zijn:
 - gegevens die vanuit wetgeving worden vereist, bijvoorbeeld een kopie van het identiteitsbewijs;
 - gegevens die voor de doorlopende arbeidsvoorwaarden van belang zijn, bijvoorbeeld verlofsaldi of gegevens benodigd voor de vaststelling van de datum ambtsjubileum;
 - gegevens ten behoeve van controles van grenzen en termijnen, bijvoorbeeld over genoten ouderschapsverlof;
 - gegevens die voor de administratieve uitvoering benodigd zijn, bijvoorbeeld N.A.W.-gegevens.

Een overzicht van deze gegevens is opgenomen in de bijlage bij dit sociaal plan.

2. de betrokken ambtenaren worden tijdig geïnformeerd over de voorgenomen overdracht van hun personeelsgegevens;
3. de personeelsgegevens worden eerst na controle door de medewerker op juistheid van de gegevens overgedragen.

Artikel 3.10 Personeelsdossiers per 1 januari 2019

Per 1 januari 2019 is de nieuwe gemeente Haarlemmermeer rechtsopvolger van de oude gemeente Haarlemmermeer en worden de personeelsdossiers in zijn geheel aan de nieuwe gemeente Haarlemmermeer overgedragen.

Hoofdstuk 4 Flankerende maatregelen

Artikel 4.1 Faciliteren van de ontwikkeling medewerker

Alle medewerkers van de gemeente Haarlemmerliede en Spaarnwoude worden gefaciliteerd in hun mobiliteit door een goede kennismaking met onderdelen van de gemeente Haarlemmermeer, en een goed kennismakingsprogramma met de nieuwe organisatie.

Artikel 4.2 Interne vacatures Haarlemmermeer

1. Medewerkers van de gemeente Haarlemmerliede en Spaarnwoude kunnen parallel aan het plaatsingsproces op basis van gelijkwaardigheid solliciteren op interne vacatures Haarlemmermeer. Indien dit vóór 1 januari 2018 ertoe leidt dat de medewerker (in vaste dienst of met tijdelijk dienstverband bij wijze van proef) van de gemeente Haarlemmerliede en Spaarnwoude kan worden benoemd dan is sprake van een detacheringsovereenkomst tot 1 januari 2018 om de rechtspositie van de medewerker te borgen.
2. Beide gemeenten dragen zorg voor de continuïteit van de dienstverlening in de gemeente Haarlemmerliede en Spaarnwoude als gevolg van (tussentijdse) overgang van medewerkers naar de gemeente Haarlemmermeer. Dit wordt op individuele basis per geval bekeken. Zo kan een ontstane vacature bij één van beide gemeenten tijdelijk worden ingevuld, worden vrijgehouden of beschikbaar gehouden, of via detachering worden ingevuld met afspraken hoe de (achterblijvende) dienstverlening wordt opgevangen/ingevuld.

Artikel 4.3 Vrijwillige vertrekregeling

De medewerker van de gemeente Haarlemmerliede en Spaarnwoude die uiterlijk vóór 1 november 2017 verzoekt hem ontslag te verlenen per 1 januari 2018 en vervolgens geen aanspraak maakt op een uitkering ten laste van de gemeente Haarlemmerliede en Spaarnwoude ontvangt onder inhouding van reguliere loonheffingen, een bedrag ineens ter grootte van:

- bij een dienstverband tot 5 jaar: 1 maandsalaris
- bij een dienstverband van meer dan 5 en tot 10 jaar: 2 maandsalarissen
- bij een dienstverband van meer dan 10 en tot 20 jaar: 4 maandsalarissen
- bij een dienstverband van meer dan 20 jaar of geboren voor 1 januari 1955: 6 maandsalarissen

maar echter nimmer meer dan de maanden die resteren tot de AOW gerechtigde leeftijd.

Hoofdstuk 5 Overige bepalingen

Artikel 5.1 Hardheidsclausule

1. In gevallen waarin toepassing van dit Sociaal plan leidt tot een onbillijke situatie voor een medewerker, kan de gemeente Haarlemmermeer, gehoord hebbende het college van Haarlemmerliede en Spaarnwoude, van het Sociaal plan afwijken.
2. In gevallen waarin het Sociaal plan niet voorziet, zal getracht worden een oplossing te vinden, waarbij de plaatsingscommissie advies wordt gevraagd over mogelijke oplossingsrichtingen.

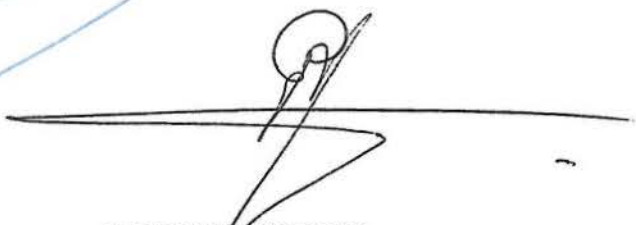
Artikel 5.2 Slotbepalingen

1. Dit Sociaal plan wordt meegezonden aan alle medewerkers bij de toezending van het aanstellingsbesluit en wordt gepubliceerd op het intranet van de beide gemeenten. De betrokken medewerkers worden collectief geïnformeerd over deze afspraken
2. Deze regeling wordt aangehaald als: Sociaal plan samenvoeging van de gemeenten Haarlemmerliede en Spaarnwoude en Haarlemmermeer.


Aldus overeengekomen in Halfweg, op 10 augustus 2017

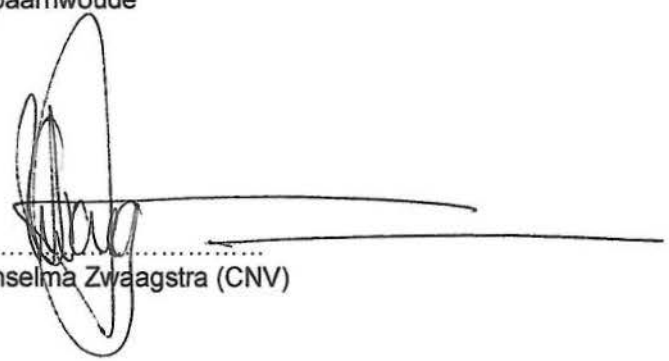
Namens de werkgevers:


.....
Adam Elzakalai
Wethouder gemeente Haarlemmermeer


.....
Pieter Heifegers
Burgemeester gemeente Haarlemmerliede en
Spaarnwoude

Namens de werknemersorganisaties:


.....
Albert van Kampen (FNV)


.....
Anselma Zwaagstra (CNV)

