

Besluit van Gedeputeerde Staten van Noord-Holland van 30 juni 2015, nummer 64049, tot vaststelling van de Spelregels Transitie SVT en het daarbij horende Sociaal Plan voor medewerkers PNH bij de overgang naar RUD/OD's 2015/2016.

Gedeputeerde Staten van Noord-Holland

gelet op de ter zake tussen de vakbonden en de ambtelijke delegatie van de werkgever gesloten overeenkomst

Besluiten:

vast te stellen de Spelregels Transitie SVT en het daarbij horende Sociaal Plan voor medewerkers PNH bij de overgang naar RUD/OD's 2015/2016.

SPELREGELS TRANSITIE SVT

Begripsbepalingen

Artikel 1 Begripsbepalingen

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- a) RUD: regionale uitvoeringsdienst;
- b) Werkgever: de provincie Noord-Holland;
- c) Ambtenaar: degene die als ambtenaar op arbeidsovereenkomst hetzij voor onbepaalde tijd, hetzij voor bepaalde tijd met uitzicht op een dienstverband voor onbepaalde tijd, in dienst is van de werkgever;
- d) Primair proces VTH: werkzaamheden op het gebied van Vergunningen, Toezicht, Handhaving, niet zijnde overhead, inclusief bijbehorend deel Servicepunt, bijbehorende administratieve ondersteuning en juridische dienstverlening;
- e) Primair proces SVT Overig: werkzaamheden op het gebied van Subsidies, IBT, niet zijnde overhead, inclusief bijbehorend deel Servicepunt en bijbehorende administratieve ondersteuning;
- f) Overhead: SVT-werkzaamheden op het gebied van functioneel beheer, projectleiding, secretariële ondersteuning, kwaliteitszorg, directiecontrol en secretarisch werkzaamheden voor de directeur en de bij de directie Middelen ondergebrachte PIOFACH-taken;
- g) Management: directeur of manager die leiding geeft aan een organisatieonderdeel van SVT;
- h) Taak: werkzaamheden die de ambtenaar zijn opgedragen;
- i) Taakvolger: een ambtenaar die een samenstel aan taken heeft dat geheel of in belangrijke mate (lees: voor 70% of meer) overgaat naar een RUD óf bij de provincie blijft en daarmee zelf ook in aanmerking komt voor een overgang naar een RUD of naar een andere directie binnen de provincie¹ ;
- j) Functievolver: een ambtenaar die een functie heeft die geheel of in belangrijke mate (lees: voor 51% of meer) overgaat naar een ander organisatieonderdeel binnen de provincie Noord-Holland en daarmee zelf ook in aanmerking komt voor een overgang naar dit organisatieonderdeel van de provincie Noord-Holland.

¹ Gezien het unieke karakter van de personeelstransitie naar de RUD's wordt in dit verband gesproken over 'taakvolger' in plaats van over 'functievolver'.

- k) Niet-functievolger: ambtenaar waarvan de functie komt te vervallen of die op het moment van de transitie zijn functie niet kan volgen omdat deze niet of in onvoldoende mate terugkomt bij andere organisatieonderdelen van de provincie Noord-Holland.
- l) Preallocatie(proces): proces waarin wordt bepaald wie naar een RUD overgaat en naar welke RUD;
- m) Preallocatieplan: bundeling van individuele preallocatievoorstellen die voortkomen uit de preallocatie/het preallocatieproces (zoals omschreven in de artikelen 4 t/m 7);
- n) Interne plaatsing: proces waarin wordt bepaald wie naar een ander organisatieonderdeel overgaat binnen de provincie en naar welk organisatieonderdeel.
- o) Reistijd woon/werk: de reistijd (enkele reis) van de woning naar de werkplek met het OV;
- p) Spelregels Transitie SVT: de spelregels die gevolgd worden bij het uitvoeren van het preallocatieproces en de interne plaatsing, zoals vastgelegd in voorliggend document;
- q) Toetsingscommissie: de commissie, bedoeld in artikel 6 van het Sociaal Statuut provincie Noord-Holland 2012-2015, die voor de ingediende bedenkingen toetst of het preallocatieproces en de interne plaatsing op de wijze is uitgevoerd zoals in dit document is opgenomen;
- r) Bezwarencommissie: de Bezwarencommissie personeelsbesluiten Noord-Holland;
- s) Ambtelijk werkgroep: de werkgroep die alle werkzaamheden met betrekking tot preallocatie en interne plaatsing voorbereidt;
- t) Anciënniteit: diensttijd (dat wil zeggen opgebouwde dienstjaren) bij de provincie Noord-Holland;
- u) Afspiegeling: beginsel dat betrekking heeft op de leeftijdsopbouw in de organisatie en waarbij, uitgaande van onder meer een evenwichtige leeftijdsopbouw van het personeelsbestand, binnen een indeling in vijf leeftijdsgroepen het begrip anciënniteit wordt toegepast;(overigens is m.b.t. het begrip afspiegeling de Richtlijn afspiegeling UWV van toepassing)
- v) Implementatiedatum: de vastgestelde datum waarop deze spelregels van kracht worden;
- w) Personele gevolgen: gevolgen voor de functie of de rechtspositie van de betrokken ambtenaar.

Doelstellingen en uitgangspunten

Artikel 2 Doelstelling, werkingssfeer en uitgangspunten

1. De voorliggende spelregels hebben als doel kaders en regels vast te stellen voor het preallocatie(proces) en de interne plaatsing als gevolg van de Transitie SVT;
2. Deze spelregels vinden hun basis in het provincie breed als dan geldende Sociaal Statuut PNH. De in dit Sociaal Statuut vastgelegde afspraken blijven geldig. Deze spelregels vormen daarop een aanvulling en bevatten op sommige onderdelen een nadere uitwerking. Indien deze regels afwijken van het Sociaal Statuut PNH, dan prevaleren deze spelregels;
3. Deze spelregels zijn van toepassing op ambtenaren, werkzaam in het primaire proces VTH, primair proces SVT Overig óf in overheadfuncties SVT en Middelen, die overgaan naar een RUD (zie lid 5 en 6 van dit artikel) of bij de provincie blijven en intern worden geplaatst (zie lid 7 en 8 van dit artikel). Of hiervan sprake is blijkt uit een door de directie van de provincie Noord-Holland vast te stellen limitatief overzicht met daarop vermeld de namen, de taken en/of de werkvelden/functies van deze ambtenaren.
4. Voor de Transitie van SVT worden de volgende uitgangspunten gehanteerd:
 - a) leidend beginsel is dat ambtenaren hun taken of functie volgen;
 - b) zoveel mogelijk mensen worden begeleid van werk naar werk, waardoor boventaligheid wordt voorkomen;
 - c) In afwijking van artikel B.13 van de CAP wordt de aanzeggingstermijn of opzegtermijn voor het ontslag bij plaatsing bij overgang naar een RUD, niet in acht genomen. De werkgever streeft naar een redelijke aanzeggingstermijn van tenminste één maand.

5. De preallocatie betreft het, op basis van het leidende principe 'mens volgt taak', koppelen van ambtenaren aan de taken die overgaan naar een RUD. Indien de taak naar meer dan één RUD en / of een ander organisatieonderdeel van de provincie overgaat, geeft de werkgever, na het volgen van de overeengekomen procedure, aan naar welke organisatie de betreffende ambtenaar overgaat. De uitkomst geldt voor de RUD als een gegeven.

6. De RUD, aan wie een ambtenaar is gekoppeld, is verantwoordelijk voor de plaatsing van die ambtenaar in de formatie van de RUD. De spelregels van plaatsing worden in het betreffende Sociaal Plan/Overgangsplan van de RUD uitgewerkt. Voor lijnmanagement kan hieraan een selectieprocedure (door de RUD uitgevoerd) zijn verbonden.

7. Voor de totstandkoming van de taakkoppeling per medewerker wordt gebruik gemaakt van de volgende informatie:

- a) het vastgestelde takenoverzicht (takentabel);
- b) de taken geconcretiseerd in de jaargesprekkencyclus van 2014;
- c) de taken die door de unit/sector (waar de medewerker rechtspositioneel onder valt) worden uitgevoerd;
- d) de functieomschrijving.

Er wordt uitgegaan van de zaken die in de jaargesprekkencyclus van 2014 staan vermeld, tenzij de medewerker langdurig ziek was, werkzaamheden/projecten van tijdelijke aard uitvoerde en/of elders tijdelijk geplaatst of gedetacheerd is geweest. In die gevallen wordt uitgegaan van de criteria zoals genoemd onder a, c en d, waar mogelijk aangevuld met de taken die betreffende medewerker heeft uitgevoerd direct voorafgaand aan de periode van ziekte, tijdelijke werkzaamheden/projecten en/of tijdelijke plaatsing of detachering elders.

8. Voor de interne plaatsing geldt het leidende principe 'mens volgt functie'. Functievollers volgen daarbij hun functie, die overgaat naar een ander organisatieonderdeel binnen de provincie. Indien de functie overgaat naar meer dan één ander organisatieonderdeel, besluit de directie van de provincie Noord-Holland binnen welk organisatieonderdeel de formatie en daarmee de functievollers terugkomt.

Preallocatie

Artikel 3 Verplichtingen en rechten ambtenaar ten opzichte van preallocatie

1. Een aanwijzing naar een bepaalde RUD, zoals voortkomend uit het preallocatieproces kan door de betreffende ambtenaar niet worden geweigerd op de enkele grond dat de taak bij een andere dan zijn huidige werkgever wordt uitgeoefend.

2. Een preallocatie voor een RUD zal door de werkgever worden ingetrokken als:

- a) De taak moet worden uitgeoefend op een andere werkplek en de reistijd woon/werk toeneemt met meer dan een half uur en meer bedraagt dan 1,5 uur (enkele reis), en;
- b) De ambtenaar om intrekking van het preallocatiebesluit verzoekt.

Voor de berekening van de toename van de reistijd wordt uitgegaan van het openbaar vervoer: www.9292ov.nl, kortste reistijd.

Preallocatieproces

Artikel 4 Preallocatie algemeen

1. De preallocatie van ambtenaren uit het primair proces VTH vindt gelijktijdig plaats voor alle betrokken ambtenaren.

2. De preallocatie voor de overhead, als bedoeld in artikel 7 hoeft niet gelijktijdig plaats te vinden met het preallocatieproces primaire taken, als bedoeld in artikel 5 en 6.

3. De preallocatie van ambtenaren die overheadtaken verrichten, hoeft niet gelijktijdig plaats te vinden voor alle betrokken organisaties (RUD en de provincie Noord-Holland).

Artikel 5 Preallocatie primair proces VTH

1. De ambtenaar die taakvolger is, waarvan de taken slechts door één RUD óf de provincie worden uitgevoerd, wordt direct naar de betreffende RUD of het betreffende organisatie onderdeel van de provincie Noord-Holland geprealloceerd.

2. Wanneer de (verschillende) taken uit het taakpakket van een ambtenaar die taakvolger is door meerdere RUD's en/of de provincie Noord-Holland worden uitgevoerd wordt deze ambtenaar niet direct naar één RUD dan wel de provincie geprealloceerd. Deze ambtenaar maakt zijn belangstelling kenbaar voor de individuele RUD's danwel de provincie. Deze belangstelling heeft de vorm van een voorkeurslijstje waarop alle organisaties voorkomen waar de taken na de Transitie SVT worden uitgevoerd.

3. Als er voor een plaats bij een RUD meerdere kandidaten in aanmerking komen, vindt preallocatie bij voorkeur plaats op basis van afspiegeling. Indien er te weinig kandidaten zijn voor afspiegeling, wordt gewerkt met anciënniteit. Daarbij geldt dat de voorkeur van de ambtenaar met de hoogste anciënniteit wordt gehonoreerd.

Artikel 6 Preallocatie management primair proces VTH

1. De manager van wie de sector- of unittaken geheel of grotendeels (70% of meer) overgaan naar een RUD of bij de provincie Noord-Holland blijven, komt daarmee zelf ook in aanmerking voor een overgang naar een RUD of een overgang naar een ander organisatieonderdeel van de provincie.

- a. Voor managers die op basis van de in lid 1 genoemde uitkomst deel gaan nemen aan het preallocatieproces naar de RUD's geldt dat:
 - de manager van wie de sector- of unittaken voor 70% of meer door één RUD worden uitgevoerd, op basis daarvan wordt geprealloceerd naar één RUD;
 - de manager van wie de sector- of unittaken door meerdere RUD's worden uitgevoerd, op basis daarvan wordt geprealloceerd naar de RUD's;
 - De RUD's een sollicitatieprocedure kunnen hanteren voor sector- en unitmanagement. Managers die op basis van bovenstaande geprealloceerd zijn, dienen in dat geval te solliciteren naar een gelijke functie binnen genoemde RUD('s), dan wel naar een functie die in belangrijke mate overeen komt met de huidige functie;
 - de RUD verantwoordelijk is voor plaatsing binnen de eigen organisatie;
 - managers die niet bij een RUD worden geplaatst, terugkeren bij de provincie (zie tevens artikel 2, lid 8).
- b. Voor managers die op basis van de in lid 1 genoemde uitkomst deel gaan nemen aan het plaatsingsproces binnen de provincie Noord-Holland geldt dat:
 - dit proces zal verlopen conform de regels van het Sociaal Statuut.

Artikel 7 Preallocatie overhead

1. Het is voorbehouden aan de provincie, met inachtneming van hetgeen is bepaald in dit artikel, medewerkers in aanmerking te brengen voor overheadfuncties bij een RUD.

2. Ook bij de overheadfuncties geldt primair het uitgangspunt, dat de medewerkers die voor 70% of meer taken uitvoeren die overgaan naar een RUD, met de taken mee overgaan naar een RUD (mens volgt taak).

3. Voorafgaand aan het preallocatieproces geeft de werkgever aan welke overheadmedewerker(s) zij op basis van taakvolgerschap (zoals bedoeld in lid 2) inbrengt in de RUD, rekening houdend met de met de RUD overeengekomen inbreng.

4. Indien geen of onvoldoende taakvolgers geïdentificeerd kunnen worden, worden in aanvulling hierop, in overleg met de betreffende RUD, functies geïdentificeerd die kunnen overgaan.

5. De preallocatie op de onder lid 4 beschreven functies wordt in eerste instantie uitgevoerd op basis van vrijwillige belangstelling en als dit niet tot voldoende kandidaten leidt, door middel van (verplichte) aanwijzing. Aanwijzing wordt uitgevoerd op basis van afspiegeling (binnen de functie). Indien er te weinig kandidaten zijn voor afspiegeling, wordt gewerkt met anciënniteit waarbij de medewerker met de laagste anciënniteit wordt overgeplaatst naar de RUD.

6. Het is voorbehouden aan de directeur Middelen/SVT om niet tot verplichte aanwijzing over te gaan bij een door de RUD beschikbaar gestelde functie. Hij zal dit voorafgaand aan het preallocatieproces gemotiveerd kenbaar maken aan de medewerkers in de betreffende functiegroep.

7. Als er voor een plaats bij een RUD meerdere vrijwillige kandidaten in aanmerking komen, vindt preallocatie plaats op basis van afspiegeling. Indien er te weinig kandidaten zijn voor afspiegeling, wordt gewerkt met anciënniteit waarbij de voorkeur van de medewerker met de hoogste anciënniteit wordt gehonoreerd.

8. Indien bij een RUD wordt afgeweken van bovenstaande procedure en wordt gekozen voor een andere wijze van invulling van de ondersteunende functies bij een RUD, treden partijen opnieuw in overleg.

Interne plaatsing

Artikel 8 Interne plaatsing primair proces en overhead

1. De ambtenaar die vanuit de preallocatie aangewezen wordt als taakvolger naar de provincie Noord-Holland, wordt vanaf dat moment meegenomen in het interne plaatsingstraject. Vanaf dat moment wordt naar functievолgerschap gekeken.

2. Binnen het interne plaatsingstraject geldt dat de functievолger (primair proces en overhead), direct wordt geplaatst bij het betreffende organisatieonderdeel binnen de provincie Noord-Holland.

3. Als een functie na de transitie binnen meerdere organisatieonderdelen terugkomt, wordt binnen de betreffende functiegroep belangstelling uitgevraagd. Deze belangstelling heeft de vorm van een voorkeurslijstje waarop alle organisatieonderdelen voorkomen waar de functie terugkomt. Indien op basis van deze belangstelling de keuze kan worden bepaald, wordt hiermee het proces doorlopen.

4. Indien meerdere ambtenaren dezelfde voorkeur hebben, dan wordt de keuze bepaald op basis van afspiegeling (binnen de functie). Indien er te weinig kandidaten zijn voor afspiegeling, wordt gewerkt met anciënniteit. Daarbij geldt dat de ambtenaar met de hoogste anciënniteit wordt geplaatst op het organisatieonderdeel van zijn voorkeur.

Artikel 9 Interne plaatsing niet-functievолgers

1. Voor niet-functievолgers wordt tijdelijk een formatieve oplossing gezocht binnen een nader te bepalen organisatieonderdeel van de provincie Noord-Holland.

2. De algemeen directeur bepaalt deze locatie en bepaalt hoe lang deze tijdelijke formatieve oplossing duurt in relatie tot ontwikkelingen met betrekking tot het (concern)inrichtingsplan.

Overige bepalingen

Artikel 10 Bedenkingen

1. Ambtenaren worden zowel in het preallocatieproces als in het interne plaatsingsproces in de gelegenheid gesteld schriftelijk bedenkingen in te dienen bij de verantwoordelijk directeur, gedurende twee weken na de dag volgende op de dag van verzending van de voorgenomen besluiten. Zij krijgen de gelegenheid hun bedenkingen mondeling toe te lichten ten overstaan van de Toetsingscommissie.

2. Ambtenaren kunnen zich bij het indienen van bedenkingen laten bijstaan door een adviseur. Eventueel hieraan verbonden kosten komen voor rekening van de ambtenaar.

Voor het preallocatieproces geldt:

3. Op grond van het preallocatievoorstel van de ambtelijke werkgroep neemt de verantwoordelijke directeur een voorgenomen preallocatiebesluit.

4. Eventuele bedenkingen worden door de verantwoordelijke directeur voor advies voorgelegd aan de Toetsingscommissie.

5. Op basis van de bedenkingen en het horen van partijen brengt de Toetsingscommissie advies uit aan de algemeen directeur.

Voor de interne plaatsing geldt:

6. De bedenkingen die betrekking hebben op de interne plaatsing, worden conform de procedure in het Sociaal Statuut afgehandeld.

Artikel 11 Definitief preallocatiebesluit

1. De verantwoordelijke directeur neemt het definitieve preallocatiebesluit, dat namens het bevoegde gezag wordt genomen. Na eventuele bedenkingen (zie artikel 11, lid 5) neemt de algemeen directeur een definitief preallocatiebesluit.

2. De preallocatie of interne plaatsing van de ambtenaar zal niet eerder ingaan dan nadat hij schriftelijk op de hoogte is gebracht van het voor hem geldende besluit. Dit laat onverlet dat de ambtenaar al eerder door de werkgever op tijdelijke basis de betreffende werkzaamheden horende bij de preallocatie of interne plaatsing opgedragen kan krijgen.

3. De ambtenaar kan op grond van de Algemene wet bestuursrecht bezwaar en beroep instellen tegen het besluit, zoals bedoeld in lid 1 van dit artikel. Ter behandeling van bezwaren, is de Bezwarencommissie zoals bedoeld in de begripsbepaling aangewezen.

Artikel 12 Ontslag en indienstneming bij de RUD

1. Aan de ambtenaar die naar een RUD overgaat, wordt met toepassing van de voor hem geldende rechtspositieregelingen door de werkgever ontslag verleend, onder gelijktijdige indienstneming door de RUD.

2. De ambtenaar krijgt bij de RUD een in structureel opzicht naar aard, duur en omvang gelijk dienstverband als het dienstverband bij zijn werkgever op de dag van ontslag.

Artikel 13 Plaatsing binnen de RUD

1. De RUD is verantwoordelijk voor de plaatsing van de ambtenaren die op grond van artikel 4 t/m 7 bij haar in dienst treden.

*Slotbepalingen***Artikel 14 Hardheidsclausule**

1. Er kan in principe niet worden afgeweken van de voorliggende Spelregels Transitie SVT. Als toepassing van deze spelregels in een individueel geval zou leiden tot een onbillijke situatie, kan de werkgever van deze spelregels afwijken ten gunste van ambtenaar. In die gevallen waarin de spelregels niet voorzien, zal de werkgever handelen in de geest van de spelregels.

Artikel 15 Inwerkingtreding

1. Deze spelregels treden in werking op de dag na de dag waarop deze regeling door Gedeputeerde Staten van Noord-Holland is vastgesteld.

2. Aan iedere ambtenaar die direct betrokken is bij een organisatiewijziging als bedoeld in deze spelregels wordt zo spoedig mogelijk na vaststelling een exemplaar van deze spelregels beschikbaar gesteld.

Artikel 16 Citeertitel

Deze overeenkomst wordt aangehaald als Spelregels Transitie SVT.

**SOCIAAL PLAN VOOR MEDEWERKERS PNH BIJ OVERGANG NAAR RUD/OD's 2015/2016
(BEHORENDE BIJ SPELREGELS TRANSITIE SVT)**

Hoofdstuk 1Primaire arbeidsvoorwaarden*Artikel 1 Definitie*

Tot het structureel inkomen worden gerekend:

- het structurele salaris;
- de vakantie-uitkering;
- de structurele eindejaarsuitkering;
- individuele structurele toelagen
- de werkgeversbijdrage in de levensloopregeling;
- de structurele tegemoetkoming ziektekosten.

Artikel 2 Garantie op het totale structurele jaarinkomen

PNH garandeert de medewerkers die per 1 januari 2016 overgaan naar een RUD, dat zij daar met in gang van die datum een structureel inkomen verwerven dat ten minste gelijk is aan het inkomen dat zij op dat moment bij de provincie zouden hebben verdiend. Ook garandeert PNH het huidige salarisperspectief bij PNH ook bij de nieuwe werkgever.

Indien plaatsing bij een RUD leidt tot een achteruitgang van het structurele jaarinkomen (inclusief salarisperspectief), dan zal PNH dit compenseren in de vorm van een garantietoelage, gedurende de termijn waarop deze achteruitgang optreedt. Deze wordt in principe maandelijks uitbetaald door de nieuwe werkgever.

Artikel 3 Persoonlijke toelages

PNH garandeert de structurele persoonlijke toelages (de toelage die aan de medewerker op grond van persoonlijke afspraken is toegekend).

Hoofdstuk 2Overige arbeidsvoorwaarden*Artikel 1 niet structurele, functiegebonden toelages*

Niet structurele, functiegebonden toelages worden na de overgang toegekend conform de regelingen bij de betreffende RUD. Het eventueel vervallen van een dergelijke toelage die tot dat

moment bij de PNH werd ontvangen, wordt bij de overgang afgewikkeld volgens de bepalingen daaromtrent in de Afbouwregeling PNH 2012. Dit kan mogelijk – en in overleg met de betrokken medewerker – ook in de vorm van een bedrag ineens.

Artikel 2 verlofaanspraken

Bij de medewerkers die overgaan naar de OD NZKG blijven de verlofaanspraken per jaar gelijk. Voor de medewerkers die overgaan naar de andere RUD/OD's geldt dat zij er in verlofaanspraken op jaarbasis op vooruit gaan.

Voor zover het verlofsaldo van de medewerkers op 31 december 2015 hoger is dan het verlof dat bij een RUD mag worden meegenomen (vast te leggen in het Sociaal Plan van de RUD), wordt dit verlof surplus door PNH uitbetaald.

Artikel 3 vergoeding kosten woon-werkverkeer (openbaar vervoer)

Evenals bij de huidige werkgever ontvangen de medewerkers na de overgang naar een RUD een vergoeding voor het woon- werkverkeer per openbaar vervoer, 2^e klas.

Artikel 4 vergoeding kosten woon- werkverkeer (per eigen vervoer)

Bij PNH ontvangen de medewerkers geen vergoeding voor het gebruik van eigen vervoer voor het woon- werkverkeer, anders dan een fiscale verrekening met de eindejaarsuitkering.

Dit blijft gelijk voor de medewerkers die overgaan naar de OD NZKG. De medewerkers die overgaan naar de andere RUD/OD's ontvangen voortaan een vergoeding conform de geldende regeling van de RUD (bij NHN en ODIJ is ook fiscale verrekening met de eindejaarsuitkering mogelijk).

Artikel 5 toename reistijd woon- werkverkeer

Voor medewerkers kan plaatsing bij de andere RUD/OD's een toename van de reistijd voor het woon- werkverkeer betekenen. Om die reden zijn bij de vorige transitie na overleg met de werknemersorganisaties in 2013 in de Sociale Plannen van NHN en OFGV afspraken gemaakt om dit effect (tijdelijk) te verzachten. Vanuit het gelijkheidsbeginsel wordt er van uitgegaan dat deze maatregelen ook zullen gelden voor de medewerkers die per 1 januari 2016 zullen overgaan. Dit kan worden vastgelegd in het Sociaal Plan van de betreffende RUD/OD.

In aanvulling hierop zal PNH het volgende faciliteren: wanneer de huidige reistijd woon-werk door plaatsing in een RUD/OD toeneemt met méér dan 20 minuten enkele reis, dan zal de PNH de reistijd bóven die 20 minuten vergoeden conform de volgende staffel:

- het eerste jaar 100%
- het tweede jaar 85%
- het derde jaar 65%

Voor de berekening van zowel de huidige als de toekomstige reistijd wordt gekeken naar de kortste reistijd van deur tot deur met het OV (OV routeplanner 9292).

Deze compensatie zal plaatsvinden op basis van het werkelijk aantal in dat jaar afgelegde reizen tussen het huisadres en de nieuwe standplaats en staat daarmee los van het aantal formeel overeengekomen werkdagen van de medewerker. De medewerker dient het aantal afgelegde reizen aan te tonen en te laten fiatteren door de nieuwe werkgever, waarna tot financiële compensatie kan worden overgegaan. Compensatie wordt gebaseerd op het bruto uurloon van de betrokken medewerker in dat jaar. Eventueel genoten tegemoetkomingen (bijvoorbeeld doordat de RUD/OD in zijn Sociaal Plan tijdelijk een deel van de reistijd woon-werk als werktijd aanmerkt) zullen met de in dit artikel genoemde compensatie worden verrekend.

Artikel 6 verhuiskostenvergoeding

Medewerkers waarvan de reistijd op de wijze zoals hierboven beschreven toeneemt, kunnen tot 2 (twee) jaar na indiensttreding bij een RUD/OD gebruik maken van de verhuiskostenregeling van de PNH zoals beschreven in artikel 21 van de "reis- en verblijfkostenregeling provincie Noord-Holland 2012".

Artikel 7 vergoeding dienstreizen

De medewerkers die overgaan naar een andere RUD ontvangen voortaan een vergoeding conform de bij de RUD geldende regeling.

Artikel 8 thuiswerken/flexwerken

Na overgang van de medewerkers zijn het beleid en de bedrijfsregelingen van de afzonderlijke RUD/OD's bepalend. Eventuele afspraken hierover kunnen in het Sociaal Plan van de RUD worden vastgelegd.

Artikel 9 gebruik dienstauto's

Na de overgang zijn het beleid en de bedrijfsregelingen van de afzonderlijke RUD/OD's bepalend. Eventuele afspraken hierover kunnen in het Sociaal Plan van de RUD worden vastgelegd.

Artikel 10 behoud huidig takenpakket (voor primaire functies)

In de tussen PNH en de afzonderlijke RUD/OD's afgesloten intentieovereenkomsten is opgenomen dat de medewerkers van het primaire proces hun takenpakket (samenstel van werkzaamheden) in overwegende mate behouden.

Artikel 11 opleidingen (opleidingsbudget)

In 2013 is in de Sociale Plannen van de RUD/OD's opgenomen dat na plaatsing doorlopende afspraken tussen PNH en de werknemers voor het volgen van een opleiding door de nieuwe werkgever zullen worden gerespecteerd, mits deze schriftelijk zijn vastgelegd.

Artikel 12 jubileumgratificaties (12,5 jarig ambtsjubileum)

Indien het moment van het 12,5 jarige ambtsjubileum binnen 2,5 jaar na indiensttreding bij de RUD/OD wordt bereikt, ontvangt de medewerker dezelfde vergoeding als wanneer hij in dienst was gebleven bij de PNH.

Artikel 13 boven- en nawettelijke uitkeringen bij (reorganisatie)ontslag

Voor de medewerkers die overgaan naar de OD NZKG blijft deze regeling gelijk. De medewerkers die overgaan naar de andere RUD/OD's vallen voortaan onder de regelingen die met de sociale partners zijn vastgelegd in de CAR-UWO.

Artikel 14 individuele afspraken

Lopende individuele afspraken van medewerkers (bijv. m.b.t. te volgen opleiding of een aanvraag voor ouderschapsverlof), mits schriftelijk vastgelegd vóór 1 mei 2015, gaan mee over naar de RUD/OD's.

Artikel 15 status van interne sollicitant

Tot 2 jaar na indiensttreding bij een RUD/OD houden medewerkers de status van interne sollicitant voor vacatures bij de PNH.

Hoofdstuk 3

Slotbepalingen

Artikel 1 hardheidsclausule

In individuele gevallen waarin dit Sociaal Plan niet voorziet of de toepassing van dit Sociaal Plan leidt tot een kennelijk onbillijke situatie voor een medewerker, handelt de werkgever in de geest van dit plan.

Artikel 2 bezwaarregeling

Bezwaren tegen uitvoeringsbesluiten door de werkgever van dit Sociaal Plan zullen worden behandeld overeenkomstig de "Verordening op de behandeling van bezwaar- en klaagschriften Noord-Holland 2008" en het dienaangaande bepaalde in de Algemene Wet Bestuursrecht (AWB).

Artikel 3 inwerkingtreding/looptijd

Dit Sociaal Plan treedt in werking op de dag van ondertekening en loopt tot 1 januari 2017.

Artikel 4 considerans

De in de considerans genoemde uitgangspunten maken onverbreekelijk deel uit van deze overeenkomst.

Haarlem, 30 juni 2015

Gedeputeerde Staten van Noord-Holland,

J.W. Remkes, voorzitter.

G.E.A. van Craaikamp, provinciesecretaris.

Bijlage 1

INLEIDING SPELREGELS VOOR DE TRANSITIE SVT

In de Houtskoolschets SVT, vastgesteld op 4 februari 2015 wordt aangekondigd dat de taken van SVT per 1 januari 2016 worden ondergebracht op verschillende plekken binnen en buiten de provinciale organisatie. Deze overgang van taken en mensen naar de juiste plek, wordt samengevat onder de naam 'Transitie SVT'.

Vitaal Organiseren

Concern breed heeft de provincie de uitgangspunten van 'Vitaal Organiseren' vastgesteld. In de nota "Vitaal Organiseren – meer organiseren, minder reorganiseren" uit het voorjaar van 2013 wordt deze wijze van organisatieontwikkeling omschreven. De kern wordt gevormd door fasegewijs (re)organiseren, waarbij drie fasen worden onderkend. Meer organiseren, minder reorganiseren vormt de kern. Van deze drie fasen is fase twee nieuw. De kern van fase twee is het zo vroeg mogelijk anticiperen op gewenste ontwikkelingen, die substantieel kunnen zijn, zowel met betrekking tot de te behalen resultaten als het voorkomen van boventaligheid.

Door in een vroeg stadium de grote lijnen van de veranderingen vast te stellen kunnen medewerkers, met behulp van faciliteiten, op de gevolgen van die verandering anticiperen en daarnaar handelen. De kans om van werk naar werk te komen gaat daarbij boven alles. Dit is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van de werkgever en de werknemers, met een focus op het vergroten van de inzetbaarheid.

Elke directie heeft, om invulling te geven aan dit principe, een houtskoolschets vastgesteld. Daarin staat beschreven hoe de organisatie er per taakcluster in de nabije toekomst uit gaat zien. Hierbij is aangegeven of er sprake is van één of meer functies waarin krimp of een wijziging in functie-inhoud of -niveau voorkomt die zonder maatregelen leidt tot boventaligheid. Ook wordt bekeken waar sprake zal zijn van gedwongen arbeidsplaatswijzigingen. Inspanningen van werkgever en werknemers zijn er op gericht om potentiële boventaligheid zo veel als mogelijk te voorkomen. Hierbij worden functiegroepen aangewezen; medewerkers krijgen daarmee recht op extra voorzieningen om hun arbeidsmobiliteit te vergroten.

Spelregels voor de Transitie SVT

Om de principes van Vitaal Organiseren te kunnen toepassen bij de gewenste ontwikkelingen van SVT, zijn spelregels nodig. De voorliggende Spelregels Transitie SVT regelen de transitie van medewerkers die overgaan van de directie SVT naar één van de omgevingsdiensten in Noord-Holland, hierna ook wel: de RUD's. Dit is de 'preallocatie' (ook wel het 'voorsorteren') van medewerkers. Daarnaast regelen ze – in aanvulling op het Sociaal Statuut – de transitie van medewerkers die overgaan binnen de provincie naar een ander organisatieonderdeel. Dit is de (interne) plaatsing van medewerkers.

Partijen gaan er in beginsel vanuit dat de medewerkers die taken uitvoeren die overgaan naar een ander organisatieonderdeel óf naar een RUD, met de taken mee overgaan naar dat andere organisatieonderdeel of een RUD. Uitgangspunt is dat als het takenpakket bij het oorspronkelijke organisatie(onderdeel) van de medewerker in overwegend dezelfde samenstelling terugkomt bij één RUD of bij één ander organisatieonderdeel binnen de provincie, de medewerker met deze taken mee overgaat naar die RUD of het andere organisatieonderdeel binnen de provincie. Als de taken niet in overwegende mate overgaan naar één RUD of één ander organisatieonderdeel, zal de medewerker door middel van een zorgvuldige procedure naar een RUD of, waar van toepassing, naar een ander organisatieonderdeel van de provincie Noord-Holland overgaan. Daarbij wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met de voorkeuren van de betreffende medewerker.

Onverminderd het uitgangspunt 'mens volgt taak', geldt voor overheadfuncties dat er een minder duidelijke koppeling bestaat tussen werkzaamheden die overgaan naar een RUD of een ander organisatieonderdeel van PNH en de medewerkers die deze werkzaamheden uitvoeren. Daarnaast verwachten partijen dat in vergelijking tot de primaire taken, het oorspronkelijke takenpakket bij het oorspronkelijke organisatieonderdeel minder vaak in overwegend dezelfde samenstelling terugkomt bij een RUD of bij het nieuwe organisatieonderdeel. In aanvulling op het hierboven genoemde uitgangspunt, zijn daarom voor overheadfuncties aanvullende bepalingen opgenomen voor de transitie van ambtenaren die deze overheadfuncties uitvoeren.

De bepalingen worden waar nodig toegelicht in een toelichting, die aan het eind van voorliggend document is opgenomen.

TOELICHTING ALGEMEEN OP DE SPELREGELS VOOR DE TRANSITIE SVT

De voorliggende spelregels Transitie SVT regelen de transitie van medewerkers die overgaan van de directie SVT naar één van de omgevingsdiensten in Noord-Holland, hierna ook wel: de RUD's. Dit is de 'preallocatie' (ook wel het 'voorsorteren') van medewerkers. Daarnaast regelen ze - in aanvulling op het Sociaal Statuut - de transitie van medewerkers die overgaan binnen de provincie naar een ander organisatieonderdeel. Dit is de plaatsing van medewerkers. Tenslotte regelen ze, in aanvulling op het sociaal statuut, de regels voor medewerkers van wie de taken niet in- of extern terugkomen.

Daarvoor zijn (in overleg met de vakorganisaties in het Georganiseerd Overleg) voorliggende spelregels en criteria opgesteld. Een goede onderlinge afstemming is van belang. Partijen hebben immers een gezamenlijke verantwoordelijkheid om van de transitie een succes te maken en daartoe te zorgen voor duidelijke spelregels.

Voor het preallocatieproces (het voorsorteren van ambtenaren) is een aantal uitgangspunten gehanteerd, te weten:

- a. Mens volgt taak, dat wil zeggen: 70% of meer van de huidige taken. Dit percentage is vastgesteld op 70% om zeker te stellen dat:
 - i. medewerkers in staat zijn het samenstel aan taken dat op een nieuwe locatie (RUD of ander organisatieonderdeel binnen de provincie Noord-Holland) van hen wordt gevraagd daadwerkelijk uit te kunnen voeren;
 - ii. zoveel mogelijk medewerkers van werk naar werk worden begeleid en boventalligheid kan worden voorkomen.
- b. Indien de taken wel overgaan, maar taakvolgerschap naar één locatie (RUD of andere organisatieonderdeel provincie) niet eenduidig is vast te stellen (medewerker is voor minder dan 70% aan overgaande taak / taken te koppelen), dan kan een medewerker voorkeur uitspreken voor een RUD of de provincie: totaal maximaal 5 voorkeuren in volgorde van voorkeur. Daarbij geldt dat:
 - a. Indien meer kandidaten dezelfde voorkeur hebben voor één locatie, dan is anciënniteit (waar mogelijk binnen afspiegeling) bepalend;
 - b. Indien de eerste voorkeur niet kan worden gehonoreerd, dan geldt tweede voorkeur, mits nog voldoende fte beschikbaar na de eerste voorkeursronde, met dezelfde procedure: anciënniteit (waar mogelijk binnen afspiegeling), en zo verder.

Voor de Transitie binnen de provincie, naar andere organisatieonderdelen gelden in principe de regels uit het Sociaal Statuut. Deze zijn waar nodig aangevuld met nadere bepalingen. Dat betekent dat wordt uitgegaan van:

- a. Mens volgt functie, dat wil zeggen 51% of meer van de huidige functie. Dit percentage is vastgelegd in het sociaal statuut

Preallocatie versus interne plaatsing

De taakkoppeling is nodig om te bepalen of een medewerker al dan niet het preallocatieproces dient te doorlopen. De uitkomst van het preallocatieproces geeft aan welke medewerkers hun taak volgen naar een RUD óf naar de provincie (leidend is taakvolgerschap). Ná het doorlopen van het preallocatieproces gaan medewerkers het plaatsingsproces in bij een RUD of die bij de provincie op basis van hun functie (leidend is functievolgerschap).

Aanvullende informatie voor 'mens volgt taak' (primair proces VTH):

Om invulling te geven aan het concept 'mens volgt taak' wordt als eerste stap in het preallocatieproces het takenpakket van de medewerker bevestigd. Daarbij wordt uitgegaan van drie aspecten: het type taak, de sector of unit en de functie. Om invulling te geven aan het begrip taakvolger wordt bevestigd welke taak medewerkers uitvoeren. Daarbij wordt uitgegaan van een takenoverzicht, waarbij de volgende specificering denkbaar is:

1. Vergunningen: vergunningen Wet Bodembescherming, Bodembescherming Spoedlocaties, Natuurschoonwet, Boswet, RBML (Tijdelijk en Uitzonderlijk Gebruik (TUG) en luchthavenregeling en -besluiten), Zwemwater, Vuurwerk, Flora- en faunawet, Natuurbeschermingswet, Waterwet/WKO's, Ontgrondingen, Wegen en vaarwegen, Aardkundige Monumenten en grondwaterbescherming, sportmotoren en Ontheffing zorgplicht riolering, inclusief bijbehorende administratieve ondersteuning;
2. Handhaving: handhaving Boswet, RBML, Zwemwater, Vuurwerk, Flora- en faunawet, Natuurbeschermingswet, Waterwet/WKO's, Ontgrondingen, Wegen en vaarwegen, Aardkundige Monumenten en grondwaterbescherming en Regie op de handhaving, inclusief bijbehorende administratieve ondersteuning;
3. Taak servicepunt
4. Taak Administratieve Ondersteuning

Tevens wordt uitgegaan van de context waarbinnen de taak wordt uitgevoerd, te weten de sector/unit en de functie. Indien de taken van een medewerker door meerdere organisaties zal worden uitgevoerd (RUD's en/of provincie), mag de medewerker een voorkeur uitspreken conform de werkwijze zoals beschreven in artikel 5.

"Takentabel":

De provincie stelt een lijst vast van taken die overgaan naar een RUD. Aan deze taken worden medewerkers gekoppeld overeenkomstig bovenstaande spelregels. Aan de kant van de RUD's worden functies ingericht waaraan de voorgesorteerde taken én medewerkers van de provincie kunnen worden verbonden.

Inbreng vacatureruimte:

Voor zover op moment van preallocatie een functie niet is vervuld door een medewerker, wordt vacatureruimte ingebracht. Binnen het preallocatieproces hebben medewerkers(voorkeuren) voorrang boven het inbrengen van vacatures.

TOELICHTING PER ARTIKEL OP DE SPELREGELS VOOR DE TRANSITIE SVT

Artikel 1

In dit artikel is een overzicht opgenomen van de gebruikte termen. In toelichting daarop wordt nog aangestipt dat voor interne plaatsing in principe niet wordt uitgegaan van 'mens volgt taak' maar (conform het huidige sociaal statuut) van 'mens volgt functie'. Voor de interne plaatsing wordt dan ook gekeken naar functievolgerschap (in plaats van taakvolgerschap).

Artikel 2

De werkgevers maakt medewerkers tijdig duidelijk wie op grond van het principe 'mens volgt taak' naar de RUD overgaat en naar welke RUD. Ambtenaren die overgaan, gaan volledig over, ook als maar een deel van hun taken naar de RUD overgaat (dus geen dubbel dienstverband of een verplicht dienstverband voor minder uren). Hiervan kan in overleg tussen werkgever, RUD

en medewerker worden afgewezen als het bedrijfs- of dienstbelang zich daartegen niet verzet. In de preallocatie kan overigens ook door de werkgever worden geregeld dat bepaalde ondersteunende functies niet mee overgaan naar de RUD, bijvoorbeeld omdat het efficiënter is wanneer de oude werkgever die taken (tegen betaling) voor de RUD gaat verrichten. Een uitslag van het preallocatieproces kan tenslotte ook zijn dat een ambtenaar intern (binnen de provincie Noord-Holland) wordt geplaatst. Voor de interne plaatsing gelden vanaf dat moment de regels van het Sociaal Statuut, aangevuld met voorliggende spelregels. Zie hiervoor ook artikel 8 t/m 10.

Artikel 3

Overgang naar een RUD kan gevolgen hebben voor de reistijd woon/werk. Voor de berekening van de toename van de reistijd wordt uitgegaan van het openbaar vervoer: www.9292ov.nl, kortste reistijd.

Voor de berekening van de reistijd van het woonadres (per peildatum) naar de nieuwe plaats van tewerkstelling wordt uitgegaan van openbaar vervoer, naar kantooradres betreffende RUD (nader in te vullen): www.9292ov.nl, kortste reistijd. Voor de berekening van de reistijd van het woonadres (per peildatum) naar de huidige plaats van tewerkstelling wordt eveneens uitgegaan van het openbaar vervoer: www.9292ov.nl, kortste reistijd. Voor de plaats van tewerkstelling wordt de plaats aangehouden waar de medewerkers van de provincie Noord-Holland structureel te werk worden gesteld.

Toename van de reistijd woon/werk betekent niet zomaar dat een preallocatie naar een RUD daardoor niet passend is. In artikel 3, lid 2 is een norm opgenomen. Aan de hand van drie voorbeelden is aangegeven wat deze norm concreet betekent:

- a. de reistijd (enkele reis) neemt toe van 15 naar 50 minuten;
- b. de reistijd (enkele reis) neemt toe van 80 naar 100 minuten;
- c. de reistijd (enkele reis) neemt toe van 60 naar 95 minuten.

Alleen situatie c is als zodanig een geldige reden om een preallocatie te weigeren of te laten intrekken. Alleen daar is namelijk de reistijd (enkele reis) zowel meer dan 1,5 uur als meer dan een half uur langer dan voorheen.

Door het uitplaatsen van bijna alle primaire VTH-taken bestaat de kans dat als de preallocatie van een medewerker op basis van een geldige weigeringsgrond en op diens verzoek wordt ingetrokken, voor de medewerker geen gelijke taken achterblijven bij de provincie, waarop de medewerker kan worden geplaatst. In dat geval wordt een maatwerkoplossing gezocht. Het is niet uit te sluiten dat in het kader van een sociaal plan voor de overgang en plaatsing van medewerkers in de betreffende RUD tussen vakbonden en RUD's afspraken worden gemaakt over (financiële) compensatie voor het laatste half uur reistijdtoename. Het is ook niet uit te sluiten dat de medewerker, wanneer plaatsing bij een RUD i.v.m. de legitieme weigeringsgrond niet doorgaat en de medewerker in dienst blijft bij de Provincie Noord-Holland terwijl zijn taken wel naar de RUD zijn gegaan, op termijn boventallig wordt verklaard.

Artikel 7

De preallocatie van overheadmedewerkers (vanuit de directies Middelen en SVT) verloopt op een andere manier dan de preallocatie van medewerkers in het primair proces. Dit heeft te maken met het feit dat er minder of geen sprake is van taakvolgerschap en dat functies die worden gevuld ook in de bedrijfsvoering van de RUD moeten passen om medewerkers daadwerkelijk van werk naar werk te kunnen begeleiden. Het prealloceren en overplaatsen van de overheadmedewerker gebeurt dan ook op zorgvuldige wijze en in overleg met de RUD's zodat we er ook voor kunnen zorgen dat er daadwerkelijk een functie is die past bij de oorspronkelijke functie van de medewerker die overgaat.

Omdat de functies van de RUD (HR 21 profiel) en die van de provincie (fuwaprov) van elkaar verschillen, wordt via een zorgvuldige procedure bekeken naar welke functie van de provincie deze wordt omgezet voor invulling door vrijwilligheid dan wel aanwijzing. Hierbij geldt dat de

taken van de functie(s) bij de provincie in overwegende mate, conform de regels van het Sociaal Statuut, dienen overeen te komen met de taken uit de gevraagde HR 21 functie.

De volgorde van plaatsing van overheadmedewerkers is dus als volgt:

1. Taakvolgers: als de taken van een medewerker voor 70% of meer naar een RUD gaan;
2. Medewerkers in overige functie(s), in de volgende volgorde:
 - a. Vrijwillig: bij meer vrijwilligers geldt de voorkeur van degene met de hoogste anciënniteit (waar mogelijk binnen afspiegeling);
 - b. Verplicht: medewerkers die in de gevraagde functiecategorieën vallen waar zich geen vrijwilligers hebben gemeld; de medewerker met de laagste anciënniteit (waar mogelijk binnen afspiegeling) wordt verplicht geprealloceerd.

Artikel 10

Dit artikel is het gevolg van een uitgangspunt in de houtskoolschets SVT en bewerkstelligt dat organisatie en medewerkers samen voldoende tijd hebben om werk te kunnen maken van de arbeidsmobiliteit die nodig is om gedwongen personele gevolgen als gevolg van de transitie van SVT, op te vangen. Bij het einde van de looptijd van de houtskoolschets van het betreffende organisatieonderdeel, wordt voor de medewerkers in- of externe een gelijke, passende, of geschikte functie gezocht, conform het sociaal statuut. Eventuele personele gevolgen blijven beperkt tot het reorganiserend onderdeel van de organisatie.

Bijlage 2

INLEIDING SOCIAAL PLAN VOOR MEDEWERKERS PNH BIJ OVERGANG NAAR RUD/OD'S 2015/2016

Op 23 september 2014 heeft GS een principebesluit genomen om de VTH-plustaken uit te besteden aan de Regionale Uitvoeringsdienst/Omgevingsdiensten (RUD/OD's). Dit principebesluit zal in de maanden augustus/september 2015 worden omgezet in een definitief besluit, indien met de betrokken RUD/OD's overeenstemming is bereikt over de voorwaarden waaronder dit takenpakket per 1 januari 2016 wordt overgedragen. De uitkomst van het onderzoek naar de robuustheid van de RUD/OD's en het formatieonderzoek zijn op het definitief besluit door GS van invloed.

De overgang van taken van de provincie naar de RUD/OD's gaat gepaard met gevolgen voor de betrokken medewerkers. Dit Sociaal Plan regelt de rechtspositionele gevolgen die hieraan verbonden zijn voor de betrokken medewerkers van de provincie Noord-Holland (PNH). De wijze waarop medewerkers worden geprealloceerd naar de RUD/OD is vastgelegd in de 'spelregels voor de transitie SVT 2015'.

Tussen de provincie en de betrokken RUD/OD's zijn, mede op verzoek van de RUD/OD's, afspraken gemaakt over de uitgangspunten die bij de overgang van personeel gehanteerd worden. Deze zijn o.a. dat:

- de werk- en organisatieprincipes en visies van de RUD/OD's leidend zijn voor de inpassing van de taken, de mensen en de middelen die vanuit PNH overkomen; deze staan niet ter discussie als gevolg van de overdracht van de provinciale VTH-plustaken;
- de RUD/OD's krijgen voor de over te dragen primaire taken de bijbehorende formatie en medewerkers op basis van het principe "mens -volgt-taak";
- vergunningverleners, inspecteurs, administratieve medewerkers en juristen worden tot het primair proces gerekend voor zover het werk van deze medewerkers ondersteunend is aan de over te dragen primaire taken en derhalve mee overgaan;
- PNH levert ook overheadmedewerkers; de RUD/OD's zorgen i.o.m. de PNH voor voldoende passende vacatureruimte om de personele overhead daadwerkelijk in te vullen met medewerkers van de provincie;
- de medewerkers krijgen bij de RUD/OD's een in structureel opzicht naar aard, duur en omvang gelijk dienstverband als het dienstverband bij PNH op de dag van ontslag;
- de arbeidsvoorwaarden en regelingen van de RUD/OD's zijn leidend, en worden niet als gevolg van de komst van de provinciale medewerkers gewijzigd;
- indien wijzigingen in provinciale, nationale en bovennationale wet- en regelgeving en beleid leiden tot vermindering van taakomvang gedurende 3 jaar dan worden in overleg de gevolgen opgevangen;
- als er sprake is van boven-formatieve medewerkers als gevolg van de bovengenoemde ontwikkelingen dan kan aanspraak worden gemaakt op de terugkeergarantie van de PNH, mits deze past in de dan geldende regels van het Sociaal Statuut van de PNH;
- de invoering van het nieuwe beloningssysteem (hoofdstuk 3) in de CAR-UWO per 1 januari 2016 en de daarbij behorende overgangsmatregelen geen onbedoeld negatief effect mogen hebben op het structureel inkomen van de medewerkers die overgaan naar de RUD/OD's.
- de RUD/OD's hebben een Sociaal Plan/Overdrachtsdocument op basis waarvan de medewerkers geplaatst worden binnen de RUD en die de rechtspositionele zaken regelen die de bedrijfsvoering en de bedrijfsregelingen van de RUD raken.

Dit Sociaal Plan ziet toe op een zorgvuldige overgang van de medewerkers vanuit het dienstverband bij PNH, overeengekomen door de volgende partijen.

Gedeputeerde Staten van de provincie Noord-Holland, hierbij vertegenwoordigd door de gedeputeerde voor Personeel & Organisatie, de heer C. J. Loggen enerzijds

En anderzijds de werknemersorganisaties te weten:

FNV Publiek, vertegenwoordigd door de heer F. Bos

AVV, vertegenwoordigd door de heer N. Klopper

CNV Connectief, vertegenwoordigd door de heer R. van Lang

Overwegende dat partijen overeenstemming hebben bereikt over de volgende uitgangspunten:

- dat met de vakbonden wordt afgesproken hoe wordt omgegaan met verschillen in arbeidsvoorwaarden;
- dat de werknemer ten gevolge van de overgang in het structureel inkomen geen financieel nadeel mag ondervinden en voor het structureel inkomen een garantie geldt inclusief het eventueel aanwezige salarispectief;
- dat in geval van negatieve verschillen in het structurele jaarinkomen compensatie zal plaatsvinden, zolang dit verschil zich voordoet; compensatie van deze verschillen wordt vastgelegd in een overdrachtsdocument per medewerker en zal maandelijks worden uitbetaald door de nieuwe werkgever; in het geval dat de compensatie van beperkte omvang is, mag deze door de huidige werkgever in één keer worden afgekocht met instemming van de betrokken werknemer;
- dat de werknemer na de overgang over het geheel gezien een gelijkwaardig arbeidsvoorwaardenpakket (primaire en overige arbeidsvoorwaarden) zal dienen te krijgen; dit wordt bepaald op basis van een transparante pakketvergelijking, waarbij plussen en minnen met elkaar mogen worden uitgewisseld;
- dat er een zorgvuldige begeleiding van de medewerkers tijdens het traject van de overgang zal plaatsvinden.

Uitgegeven op 28 januari 2016

Namens Gedeputeerde Staten van Noord-Holland

G.E.A. van Craaikamp, provinciesecretaris.