

Onderhandelaarsakkoord versoering arbeidsvoorwaarden en versterking werkzekerheid met ingang van 1 januari 2014

Ambitie werkgever:

- structureel besparen (6 miljoen in 2014)
- beperken/schrappen van een aantal specifieke Amsterdamse plussen op de gemeentelijke arbeidsvoorwaarden

Ambitie bonden:

- versterken werkzekerheid
- bij versoering zoveel mogelijk voorkomen koopkrachtverlies
- per jaar wordt een pakket afgesproken

Pakket 2014 (taakstelling additioneel 6 miljoen besparing)

• Aanpassen Sociaal Plan Amsterdam (structureel)

Basis voor de aanpassingen zijn:

- de ervaringen met het Sociaal Plan Amsterdam (interpretatierisico's);
- de recente afspraken uit de CAO Gemeenten waaraan we zijn gebonden;
- versterking mobiliteitsketen ten behoeve van optimale begeleiding van boventallige medewerkers naar ander werk.

De teksten zijn in afstemming tussen vakbonden en gemeente vastgesteld en worden voorgelegd aan wederzijdse achterbannen (bijlage 1). Over het voortbestaan van de commissie Herplaatsingen wordt door partijen nader overleg gevoerd.

• De mobiliteitsketen wordt sterk verbeterd waardoor strakker gestuurd wordt op het voorkomen van boventalligheid en matching indien boventalligheid toch optreedt (structureel)

Dit traject loopt al volop en geeft betere resultaten. Wordt zowel door de gemeente als vakbonden als positief beoordeeld. De vakbonden hebben een duidelijke impuls gegeven aan het verbeteren van dit proces.

• De werkkostenregeling wordt deels ingezet in combinatie met de NRG (structureel, besparing 4,5 miljoen)

Bij de invoering van de werkkostenregeling per 1 januari 2014 wordt het aandeel van het forfait dat gekoppeld is aan NRG-regelingen in overleg met de bonden dusdanig vormgegeven dat hieruit een besparing van arbeidskosten van minimaal 4,5 miljoen voortvloeit. Dit gebeurt onder meer door het onderbrengen van de ZKV binnen de werkkostenregeling. Dat kan op een wijze waarbij de netto uitkering gelijk blijft voor de medewerkers. Geen koopkrachtverlies dus. In bijlage 2A en 2B is de WKR in relatie tot de NRG uitgewerkt.

• Artikel 1.4 NRG wordt aangepast (structureel, besparing 0,1 miljoen)

Incidentele toelagen zijn niet langer bezoldigingsbestanddeel. De toepassing van dit artikel geeft veel onduidelijkheid in de toepassing. Bezoldiging vormt de basis voor o.a. garantietoelage en doorbetaling bij ziekte. Het is niet juist dat een Incidentele toelage hierin wordt meegenomen. De huidige tekst wekt echter wel die indruk. Besparing is beperkt, en is hierbij ook niet de primaire doelstelling.

• Artikel 3.1 NRG wordt aangepast i.v.m. invoering Functiegebouw Amsterdam (structureel, geen besparing)

Door de invoering van het generieke Functiegebouw Amsterdam in overleg met de COR, is de bestaande tekst van dit artikel onvoldoende in overeenstemming met de bestaande praktijk. De invoering van dit functiegebouw draagt in sterke mate bij aan het realiseren van de versterking van de mobiliteit binnen Amsterdam, en helpt daarmee boventalligheid op te lossen dan wel te voorkomen en een eenduidige

beloning van gelijke functies te realiseren. MRF en MRI als systeem voor het waarderen van functies en het vaststellen van inconvenienten blijft ongewijzigd.

- **Artikel 3.24 NRGa wordt aangepast (structureel, besparing 0,5 miljoen)**

De toelichting is in overeenstemming gebracht met de tekst van het NRGa-artikel. Door de toevoeging in de toelichting worden in de praktijk compensatie uren (compensatie van overwerk) veelal voor 100% uitbetaald. Door deze wijziging van de NRGa kan overwerk slechts voor maximaal 50% worden uitbetaald.

In bijlage 3 staan de aangepaste NRGa-teksten van artikel 1.4, 3.1 en 3.24 NRGa.

- **Voor een aantal nader uit te werken "kan" bepalingen wordt een taakstelling opgelegd (tijdelijk, besparing 0,9 miljoen)**

Voorbeelden van bruikbare "kan" bepalingen zijn gratificaties, persoonlijke toelagen en arbeidsmarkttoeslag. De toedeling van de taakstelling per organisatie wordt afgeleid van de uitgaven per organisatie (gewogen) over de jaren 2010, 2011 en 2012.

- **Partijen overleggen vanaf september 2013 opnieuw over vervolgmaatregelen om drie miljoen besparing voor 2015 en volgende jaren te realiseren.**

Aangezien de resultaten van de besparing 2014 op dat moment zijn uitgewerkt en doorvertaald naar de begroting, kunnen deze betrokken worden bij de afspraken die voor 2015 gemaakt worden. Indien de besparing voor 2014 lager of hoger uitvalt dan 6 miljoen, dan zal het tekort respectievelijk overschot worden meegenomen in de 3 miljoen voor 2015 en daarna. Uitgangspunt blijft dat de besparing in 2015 en era 12 miljoen is, dit is inclusief 3 miljoen besparing op de verkoop van vakantie uren.

- **Indien in 2014 of later de wettelijke basis voor de toepassing van de WKR wijzigt waardoor de aangewezen besparingen niet gerealiseerd worden, treden partijen opnieuw in overleg om te komen tot een aangepast pakket resulterend in eenzelfde besparing.**

Amsterdam, 26 april 2013

Namens de gemeente Amsterdam,

Arjan van Gils
Gemeentesecretaris

Samenwerkende Organisaties van
Overheidspersoneel Amsterdam (SOOA),
namens deze,

ABVAKABO FNV (Fred Bos)

CNV Publieke Zaak (Hans Kemner)

VMHA (Roel Kremer)

AC (Haico de Weerd)

16 Reorganisatie en sociaal plan

§ 1 Reorganisatie

Artikel 16.1 bevoegdheid tot reorganisatie

1. Het college neemt het besluit tot een ingrijpende reorganisatie. Het hoofd van de diensttak is bevoegd een besluit te nemen tot een niet-ingrijpende reorganisatie.
2. Er is in ieder geval sprake van een ingrijpende reorganisatie in de volgende gevallen:
 - a. reorganisatie waarbij meer diensttakken, respectievelijk meer grote onderdelen van een stadsdeelorganisatie zijn betrokken;
 - b. reorganisatie met een aanzienlijk verlies aan arbeidsplaatsen;
 - c. reorganisatie die belangrijke beleidsmatige wijzigingen inhoudt;
 - d. een verzelfstandiging, privatisering of uitplaatsing.

Toelichting

Met nadruk wordt gesteld dat de opsomming in het tweede lid niet limitatief is. In alle andere gevallen is het aan het college (dan wel het dagelijks bestuur, in geval van een stadsdeel) om te bepalen of een reorganisatie als ingrijpend wordt aangemerkt. Daartoe is het noodzakelijk dat de algemeen directeur, dan wel de portefeuillehouder tijdig van reorganisatievoornemens op de hoogte is.

Artikel 16.2 voorbereiding reorganisatie

De directeur/stadsdeelsecretaris is belast met de voorbereiding van de reorganisatie. Dit houdt onder meer het opstellen van een reorganisatieplan in, waarin in ieder geval het volgende is opgenomen:

- voorbereiding bemensing van de organisatie middels inventarisatie van de huidige en gewenste formatie en het opstellen van een formatieplan;
- matching van beschreven organogram met functiebeschrijving per organisatorische eenheid;
- generiek functieboek binnen de kaders gesteld door het college;
- was-woordt lijst;
- bemensing van de organisatie in de vorm van plaatsingen en benoemingen.

Artikel 16.2A afwijzing boventallige mobiliteitskandidaat

1. Een boventallige mobiliteitskandidaat die in aanmerking wil komen voor een naar zijn mening voor hem passende functie, kan alleen schriftelijk en met vermelding van de reden waarom de functie aantoonbaar niet als passend is te beschouwen afgewezen worden.
2. Indien de boventallige mobiliteitskandidaat meent op grond van het in het Sociaal Plan bedoelde voorrangrecht voor het vervullen van een vacature in gemeentedienst in aanmerking te komen, maar door of namens het hoofd van de diensttak waar de vacature bestaat wordt afgewezen, kan hij bij het college schriftelijk bezwaar maken.
3. Het bezwaar dient binnen zes weken nadat de afwijzing aan de mobiliteitskandidaat is bekendgemaakt, te worden ingediend.
4. Indien het bezwaar wordt ingediend wordt de definitieve vervulling van de vacature opgeschort tot na de beslissing op het bezwaar.
5. Het college neemt een beslissing over het bezwaar na het advies te hebben ingewonnen van de bezwaarcommissie (zie artikel 16.23) samengesteld uit:
 - de directeur Middelen & Control, respectievelijk een door hem aangewezen ambtenaar, tevens voorzitter van de commissie;
 - een lid, aan te wijzen door de Samenwerkende Organisaties van Overheidspersoneel Amsterdam;
 - een lid, aan te wijzen door het hoofd van de (afwijzende) diensttak.

Toelichting lid 1

Gezien het belang van een nieuwe functie voor een boventallige mobiliteitskandidaat, wordt in dit artikel de noodzaak tot een inhoudelijke, schriftelijke onderbouwing van een eventuele afwijzing nog eens benoemd. Dit is feitelijk een herhaling van de regels in de Amsterdamse sollicitatiecode. In de praktijk wordt nogal eens telefonisch een toelichting gegeven op een afwijzing, waarbij alleen de afwijzing 'sec' nog schriftelijk wordt bevestigd. Voor boventallige mobiliteitskandidaten kan daarmee niet worden volstaan. Zij kunnen slechts worden afgewezen indien aantoonbaar is dat de vacature niet is te beschouwen als een passende functie. De criteria voor een passende functie zijn in artikel 16.13 limitatief opgesomd.

Zowel voor het eigen inzicht in de kans op het vinden van een nieuwe functie als voor de afwijzende organisatie is een duidelijke onderbouwing van een eventuele afwijzing noodzakelijk. De kandidaat kan hiermee samen met zijn loopbaanadviseur kijken of er bijvoorbeeld gewerkt moet worden aan vergroting van kennis of competenties. Anderzijds is voor de afwijzende organisatie in geval van bezwaar tegen een afwijzing een goed schriftelijk dossier als inhoudelijke onderbouwing voor de afwijzing noodzakelijk. Van het plaatsingsgesprek wordt een gespreksverslag gemaakt. Hieruit moet blijken welke inhoudelijke gronden voor afwijzing aanwezig zijn. Zie hiervoor ook de toelichting hieronder.

Toelichting lid 2

Alle bezwaren tegen het niet plaatsen op een functie die volgens betrokkene als passend is te beschouwen, worden door het college behandeld. Dit vanuit het belang van uniformiteit binnen de gemeente op dit punt. Bij het behandelen van het bezwaarschrift zal getoetst worden of de vacature voor de boventallige mobiliteitskandidaat als passend was te beschouwen conform de definitie daarvan in het Sociaal Plan Amsterdam. Let er goed op dat voor de beoordeling of een functie 'passend' is voor een boventallige mobiliteitskandidaat andere criteria gehanteerd worden dan bij de selectie van 'de meest geschikte kandidaat'. Zie ook de toelichting bij lid 1.

§ 2 Sociaal Plan Amsterdam

2A Algemeen

Artikel 16.3 inleiding

Dit sociaal plan vangt de personele gevolgen op van reorganisaties en is bedoeld om de positie van de ambtenaren in het reorganisatieproces te regelen en wel zodanig dat zo min mogelijk afbreuk wordt gedaan aan hun belangen.

Vanuit goed werkgeverschap streeft de gemeente naar behoud van werk en inkomen.

De gemeente als werkgever zal zich maximaal inspannen om te komen tot een optimale plaatsing van ambtenaren.

Artikel 16.4 toepassing

1. Dit sociaal plan is van toepassing op alle reorganisaties bij diensten en stadsdelen met uitzondering van verzelfstandigingen en privatiseringen.

2. Het toepassen van eigen regelingen of het afwijken van dit sociaal plan is niet toegestaan.

Toelichting lid 1 en 2

Bij elke reorganisatie hoort een sociaal plan. De bevoegdheid om een sociaal plan met de vakorganisaties af te sluiten komt uitsluitend toe aan het college. Dit vanuit de gedachte dat de regels bij reorganisaties voor alle ambtenaren in dienst van de gemeente Amsterdam gelijk dienen te zijn. Het college heeft hiervoor met de vakorganisaties het Sociaal Plan Amsterdam afgesloten. Dit sociaal plan is van toepassing op alle gemeentelijke Organisaties. Afwijkingen en toevoegingen zijn niet toegestaan. Het Sociaal Plan Amsterdam kent als uitzondering dat het niet van toepassing is bij verzelfstandiging, privatisering of uitplaatsing. In die gevallen wordt door het college een apart sociaal plan afgesloten, gelet op het specifieke karakter van die situatie.

Artikel 16.5 Bureau van Werk naar Werk

Om bovenstaand doel te bereiken is door het college een arbeidsmarktplatform ingericht (Bureau van Werk naar Werk) om boventallige ambtenaren naar nieuw werk te bemiddelen. Informatie over Bureau van Werk naar Werk is te vinden op de website. Zowel de boventallige ambtenaar als het Bureau gaat actief op zoek naar een passende of aanvaardbare functie. Voor het Bureau van Werk naar Werk is een begeleidingscommissie ingesteld bestaande uit vijf leden:

- een lid aangewezen door de Directie Middelen en Control;
- een lid aangewezen door het overleg Algemeen Directeuren;
- een lid aangewezen door het overleg van de stadsdeelsecretarissen;
- twee leden aangewezen door de vakorganisaties.

Toelichting

Alle boventallige mobiliteitskandidaten worden ingeschreven bij Bureau van Werk naar Werk. Tussen de eigen dienst/stadsdeel en Bureau van Werk naar Werk wordt, in overleg met de boventallige mobiliteitskandidaat, afgesproken hoe de begeleiding van de kandidaat plaatsvindt. De loopbaanadviseur kan dus een adviseur van de eigen dienst of stadsdeel zijn, of een ambtenaar van het Bureau. Door de inschrijving bij het Bureau wordt gegarandeerd dat de kandidaat als eerste inzicht heeft in alle vacatures binnen de gemeente zodra die opengesteld worden. Zie voor de taken van het Bureau en de mogelijkheden bij vrijwillige mobiliteit de website <http://intranet.servicehuispersoneel.amsterdam.nl/bureau-werk-werk>.

Artikel 16.6 uitgangspunten

Bij dit sociaal plan gelden de volgende uitgangspunten:

Mens volgt functie

Voor zover functies ongewijzigd of licht gewijzigd terugkomen binnen de nieuwe vormen organisatie geldt dat de ambtenaar zijn functie volgt, tenzij plaatsing niet mogelijk is als gevolg van de toepassing van het afspiegelingsbeginsel.

Inzet werkgever en ambtenaar

Bij reorganisaties gaat het om de vraag hoe tot een goed functionerende organisatie gekomen kan worden, rekening houdend met de belangen van de organisatie en het personeel. Het gaat hierbij om onder andere respect voor elkaar, goede arbeidsverhoudingen en betrokkenheid bij de organisatie, de ambtenaren en het werk.

Plaatsingsproces

Het plaatsingsproces wordt zodanig vormgegeven dat optimaal gebruik wordt gemaakt van de mogelijkheden die de nieuwe organisatie biedt. Daarmee wordt niet-plaatsing, leidend tot boventalligheid, zoveel mogelijk voorkomen.

Boventalligheid

In geval van boventalligheid wordt zowel van de werkgever als van de ambtenaren verwacht dat zij zich intensief inzetten bij de bemiddeling naar een andere functie. De afspraken daarover worden vastgelegd in een trajectovereenkomst (zie artikel 16.12).

De werkgever streeft ernaar om gedwongen ontslag van ambtenaren vallend onder dit sociaal plan zoveel mogelijk te vermijden door:

- een optimaal gebruik van alle ter beschikking staande mogelijkheden en aangeboden faciliteiten;
- een maximale inspanning van werkgevers- en werknemerszijde ter verkrijging van een passende functie voor betrokkene(n).

Bemiddelingstermijn

Als er tijdens de bemiddelingstermijn duidelijk sprake is van niet nakomen van de gemaakte afspraken door werkgever of betrokken ambtenaar, kan dit leiden tot een verlenging of verkorting van de bemiddelingstermijn.

Artikel 16.7 werkingsfeer

Dit sociaal plan is van toepassing op alle ambtenaren met een aanstelling in vaste dienst en op alle ambtenaren met een tijdelijke aanstelling bij wijze van proef in dienst van de Gemeente Amsterdam.

Op de ambtenaren met een tijdelijke aanstelling voor bepaalde of onbepaalde tijd is dit sociaal plan niet van toepassing. Voor hen geldt dat wanneer de aanstellingsgrond door de reorganisatie is vervallen, ontslag volgt.

2B Definities en omschrijvingen

Artikel 16.8 reorganisatie

Elke wijziging in de inrichting van de organisatie waardoor één of meer ambtenaren rechtstreeks in hun rechtspositionele belang worden getroffen.

Toelichting

Een wijziging in de organisatie waardoor één of meer betrokken ambtenaren niet rechtstreeks in hun rechtspositionele belang worden getroffen is geen reorganisatie zoals bedoeld in dit sociaal plan. Voorbeelden hiervan zijn het vervallen van formatieplaatsen waarop geen ambtenaren meer geplaatst zijn of uitbreiding van formatie die leidt tot de openstelling van vacatures. Deze definitie laat onverlet het adviesrecht voor medezeggenschap zoals vastgelegd in de WOR.

Artikel 16.9 plaatsing

Plaatsing is het proces waarbij ambtenaren die betrokken zijn bij een reorganisatie een functie krijgen toegewezen in de categorieën 0, 1 of 2 zoals bepaald in artikel 16.18.

Artikel 16.10 boventaligheid

Er is sprake van boventaligheid als ambtenaren na een reorganisatie niet geplaatst kunnen worden in de formatie binnen het reorganisatiegebied.

Artikel 16.11 boventallige mobiliteitskandidaat

De ambtenaar die aangesteld is in vaste dienst of in tijdelijke dienst bij wijze van proef en die schriftelijk boventalig wordt verklaard.

Artikel 16.12 trajectovereenkomst

De overeenkomst tussen boventallige mobiliteitskandidaat en werkgever waarin de afspraken en randvoorwaarden zijn vastgelegd om te komen tot plaatsing in een passende functie. Deze afspraken zijn wederzijds afdwingbaar.

Artikel 16.13 passende functie

Een functie is passend als:

1. De functie maximaal twee schalen lager is ingedeeld dan de functionele indeling of – indien deze hoger is – de persoonlijke indeling van de (potentieel) boventallige mobiliteitskandidaat in de oorspronkelijke functie;
 - a. waarvan de werkzaamheden liggen in de lijn van de oorspronkelijke functie of van het eerder verworven opleidings- en ervaringsniveau, en de verwachting gerechtvaardigd is dat de (potentieel) boventallige mobiliteitskandidaat de werkzaamheden op behoorlijke wijze zal kunnen verrichten,
 - b. of door middel van om- of bijscholing binnen maximaal twee jaar de daartoe benodigde geschiktheid en bekwaamheid kan verwerven.
2. De functie hoger is ingedeeld dan de functionele indeling of – indien deze hoger is – de persoonlijke indeling van de (potentieel) boventallige mobiliteitskandidaat in de oorspronkelijke functie, en de mobiliteitskandidaat deze, na een voor een dergelijke functie gebruikelijke inwerkperiode, volledig en naar behoren kan uitoefenen;
3. De functie bovendien minimaal 50 procent van de aanstellingsuren in de oorspronkelijke functie omvat.

Toelichting lid 3

Voor zover mogelijk werkt de ambtenaar in de nieuwe functie wel 100% van de oorspronkelijke aanstellingsuren. Indien dit niet mogelijk is wordt verder gezocht naar een invulling voor de resterende uren. Indien wordt voldaan aan de voorwaarden van dit artikel, vervalt de boventaligheidsstatus van de ambtenaar zodra de ambtenaar in de passende functie is geplaatst.

Artikel 16.14 aanvaardbare functie

Een functie die niet valt onder het begrip ‘passend’, als bedoeld in artikel 16.13, maar die de ambtenaar op vrijwillige basis bereid is te vervullen.

Artikel 16.15 afspiegelingsbeginsel

Het aantal ambtenaren dat per leeftijdscategorie boventallig wordt komt zoveel mogelijk overeen met de onderlinge verhouding van het aantal ambtenaren in elk van de leeftijdsgroepen binnen de betreffende categorie per functiegroep. Dit overeenkomstig de systematiek zoals beschreven in de handleiding afspiegeling algemeen van het UWV WERKbedrijf (voorheen Centrum voor Werk en Inkomen). (LINK UWV opnemen)

De verschillende leeftijdscategorieën zijn:

- 15 jaar – jonger dan 25 jaar
- 25 jaar – jonger dan 35 jaar
- 35 jaar – jonger dan 45 jaar
- 45 jaar – jonger dan 55 jaar
- 55 jaar en ouder.

In het reorganisatiebesluit wordt de peildatum opgenomen om te bepalen in welke leeftijdscategorie een ambtenaar valt.

De toepassing van het afspiegelingsbeginsel zorgt er voor dat de boventalligheid evenredig wordt verdeeld over alle leeftijdscategorieën.

Artikel 16.16 anciënniteit

Ontslagvolgorde waarbij degene die het laatst in dienst is gekomen bij de gemeente Amsterdam bij boventalligheid het eerst wordt ontslagen.

Artikel 16.17 belangstellingsregistratie

Registratie waarbij de ambtenaar zijn belangstelling voor een functie in de nieuwe organisatie kenbaar kan maken. Aan deze registratie kunnen geen rechten worden ontleend.

Artikel 16.18 functiecategorieën

Indeling van huidige functies of takenpakketten in vergelijking met de nieuwe functies in de nieuwe organisatie. Er zijn de volgende categorieën:

Categorie 0: sleutelfuncties

Dit zijn functies die cruciaal zijn voor het slagen van de reorganisatie. Indien gewenst kan in het plaatsingsproces prioriteit worden gegeven aan de plaatsing op aangewezen sleutelfuncties. Deze functionarissen kunnen dan vervolgens betrokken worden bij het plaatsingsproces van de volgende laag. De criteria voor geschiktheid voor een functie worden vastgelegd in een functieprofiel. Hierin worden de vereiste kennis, ervaring en vaardigheden vermeld waaraan de kandidaten moeten voldoen. Plaatsing in deze functie gebeurt op basis van geschiktheid. De plaatsingsprocedure zoals opgenomen in artikel 16.28 is voor deze functies van toepassing.

Categorie 1: ongewijzigde en licht gewijzigde functies

Dit zijn functies die voor wat betreft de inhoud niet of beperkt wijzigen en waaraan beperkte eisen ten aanzien van de competenties kunnen zijn toegevoegd. De enkele verandering van de functiebenaming is niet van invloed. Deze ambtenaren worden één op één geplaatst. Indien er niettemin sprake is van boventalligheid (er zijn meer ambtenaren dan formatieplaatsen) dan is de plaatsing zoals opgenomen in artikel 16.27 van toepassing (afspiegeling in combinatie met anciënniteit).

Categorie 2: sterk gewijzigde en nieuwe functies

Dit zijn functies die voor wat betreft de inhoud van de functie, de vereiste competenties of de positie of ophanging binnen de organisatie, wezenlijk wijzigen en nieuwe functies.

Een verandering in de functiebenaming is niet relevant. De criteria voor geschiktheid voor een functie worden vastgelegd in een functieprofiel. Hierin worden de vereiste kennis, ervaring en vaardigheden vermeld waaraan de kandidaten moeten voldoen. Plaatsing in deze functie gebeurt op basis van geschiktheid. De plaatsingsprocedure zoals opgenomen in artikel 16.28 is voor deze functies van toepassing.

Artikel 16.19 verantwoordelijkheid

De directeur/stadsdeelsecretaris is verantwoordelijk voor de bemensing in de vorm van plaatsingen en benoemingen voor de nieuwe organisatie, tenzij het college een ander aanwijst als verantwoordelijke, bijvoorbeeld in het geval van een reorganisatie tussen meerdere diensttakken/stadsdelen. De directeur/stadsdeelsecretaris kan voor de bemensing van de nieuwe organisatie een projectleider aanwijzen en commissies instellen.

Zeker bij grotere reorganisaties, kan het instellen van een aantal commissies (zie de artikelen 16.20 en 16.21) helpen om het plaatsingsproces (zie 2C) optimaal te laten verlopen.

Indien een ambtenaar naar verwachting bedenkingen zal hebben tegen een voorgenomen rechtspositioneel besluit, is de werkgever op grond van artikel 4:8 van de Algemene wet bestuursrecht verplicht om de ambtenaar in de gelegenheid te stellen zijn zienswijze naar voren te brengen. De verplicht voorgeschreven zienswijzeprocedure geldt ook indien daarvoor geen specifieke commissie is ingesteld.

Artikel 16.20 inpassingscommissie/plaatsingscommissie

Voor het plaatsingsproces zelf kan een inpassingscommissie, soms ook aangeduid als plaatsingscommissie worden ingesteld. Deze commissie is verantwoordelijk voor de voorbereiding van alle selectie- en plaatsingsprocedures.

Artikel 16.21 zienswijzecommissie

Voor de zienswijzeprocedure kan een zienswijzecommissie worden ingesteld. Deze commissie adviseert de werkgever over de door de ambtenaar ingediende zienswijze die de ambtenaren indienen omdat ze het niet eens zijn met de voorgenomen (niet) plaatsing. In de zienswijzecommissie zit in ieder geval een ambtenaar die is aangewezen door de OR.

Toelichting 16.20 en 16.21

Het is raadzaam om bij grote reorganisaties of reorganisaties waarbij naar verwachting boventallige mobiliteitskandidaten zullen moeten worden aangewezen, een plaatsingscommissie en een zienswijzecommissie in te richten.

Artikel 16.22 centrale toetsingscommissie

Er wordt een centrale toetsingscommissie ingesteld door het college. De centrale toetsingscommissie heeft tot taak:

1. bindend advies uitbrengen aan de werkgever indien partijen verschil van mening hebben over het opstellen, uitvoeren en naleven van de trajectovereenkomst;
2. advies uitbrengen aan de werkgever voordat tot ontslag wordt overgegaan;
3. advies uitbrengen over het reële perspectief op effectieve plaatsing binnen redelijke termijn, zoals opgenomen in artikel 16.36.

De trajectovereenkomst bevat de wederzijdse afspraken gericht op plaatsing in een passende of aanvaardbare functie. Indien één van de partijen, dus werkgever of ambtenaar, van mening is dat de afspraken niet of niet voldoende worden nageleefd, kan hij de centrale toetsingscommissie om advies vragen. Indien de centrale toetsingscommissie van oordeel is dat één van partijen in gebreke blijft, kan de commissie adviseren om hetzij de bemiddelingstermijn te verlengen (als werkgever in gebreke is),

hetzij de bemiddelingstermijn te verkorten (als ambtenaar in gebreke is). De werkgever neemt na het advies van de centrale toetsingscommissie een besluit hierover.

De leden van de toetsingscommissie mogen geen lid zijn van de bezwaarcommissie genoemd in artikel 16.23.

De centrale toetsingscommissie bestaat uit:

- een voorzitter aan te wijzen door de overige twee leden;
- een lid namens de vakorganisaties;
- een lid namens de werkgever.

Artikel 16.23 bezwaarcommissie

Ambtenaren kunnen op grond van de Algemene wet bestuursrecht bij het college dan wel het dagelijks bestuur in bezwaar gaan tegen de op hen betrekking hebbende rechtspositionele besluiten voor zover deze besluiten in verband staan met de reorganisatie, zoals besluiten tot plaatsing of niet plaatsing, selectie en reorganisatie-ontslag na het verstrijken van de bemiddelingsperiode. Voor de behandeling van deze bezwaren wordt een bezwaarcommissie als bedoeld in artikel 7:5, eerste lid, aanhef en onder b, van de Algemene wet bestuursrecht ingesteld.

Deze bezwaarcommissie bestaat uit:

- een lid namens de werkgever;
- een lid namens de vakorganisaties;
- een onafhankelijke voorzitter.

De bezwaarcommissie wordt ondersteund door een secretariaat.

De leden van de bezwaarcommissie mogen geen lid zijn van de centrale toetsingscommissie genoemd in artikel 16.22.

2C Het plaatsingsproces

Artikel 16.24 inleiding

In een reorganisatietraject zijn drie fases te onderscheiden.

Fase 1 is de fase die voorafgaat aan de feitelijke reorganisatie. In deze fase wordt met behulp van een actief en stimulerend loopbaanbeleid geanticipeerd op de komende reorganisatie. Er worden loopbaanmogelijkheden aangeboden en ondersteuning (opleiding, stage) aan ambtenaren die op functies zitten waar er vermoedelijk na de reorganisatie minder van zijn en die dat willen.

In deze fase wordt met de OR afgestemd hoe om te gaan met de openstelling van vacatures.

In fases 2 en 3 vindt de feitelijke reorganisatie plaats. Hiervoor is het sociaal plan geschreven. Daarin wordt het formele, juridisch toetsbare kader uitgewerkt.

Fase 2 gaat over het plaatsingsproces binnen het reorganisatiegebied dat hieronder in dit hoofdstuk verder is uitgewerkt. Gedurende fase 2 maakt het afgebakende reorganisatiegebied geen deel uit van de interne arbeidsmarkt van de gemeente. Dat betekent dat eventuele vrijvallende functies binnen het reorganisatiegebied tijdens het plaatsingsproces primair gebruikt worden om boventalligheid na afloop ervan te voorkomen. Pas als de plaatsing volledig is afgerond, en de reorganisatiedatum gepasseerd is, maakt het reorganisatiegebied weer deel uit van de interne arbeidsmarkt van de gemeente. Een te lange afzondering is echter niet in het belang van het concern en boventallige ambtenaren buiten het reorganisatiegebied. Een redelijke termijn voor fase 2 varieert van twee maanden voor een kleine reorganisatie tot maximaal zes maanden voor een grote/complexere reorganisatie.

Fase 3 gaat over het proces rondom boventallige ambtenaren met name over de bemiddeling (termijnen, proces) en matching van de boventallige ambtenaren, de besluitvorming over een eventueel reorganisatieontslag en het bij die activiteiten noodzakelijke flankerend beleid, zoals vertrekpremies, omscholingsbudget, trajectovereenkomst, enzovoorts.

In fase 3 start ook de bemiddeling van de ambtenaren die niet binnen het reorganisatiegebied geplaatst konden worden en dus formeel boventallig zijn verklaard. Vanaf dat moment wordt er, zowel door werkgever als door ambtenaar, actief gezocht naar een passende en/of aanvaardbare functie. Alle vacatures binnen de Gemeente Amsterdam zijn beschikbaar bij Bureau van Werk naar Werk. Dit bureau kijkt vervolgens of er een match is te maken tussen een boventallige ambtenaar en een vacature. De kandidaten zijn verplicht om mee te werken aan deze matchingsprocedure. De vacaturehouder maakt een keuze uit de gematchte mobiliteitskandidaten. Pas indien er geen verplichte mobiliteitskandidaten matchen, kan een vacature intern (zie vacaturevolgorde artikel 16.34) opengesteld worden.

Artikel 16.25 plaatsingsprocedures

Voorafgaand aan het plaatsingsproces in fase 2 zijn voor iedere ambtenaar het functieboek (inclusief was-woordt lijst), de te volgen procedures, de selectiecriteria en samenstelling van de van belang zijnde commissies op een toegankelijke wijze (via intranet) te raadplegen en indien gewenst te verkrijgen.

Artikel 16.26 toekenning functiecategorie

Op basis van een vergelijking van de huidige functie in de oude organisatie en de functie in de nieuwe organisatie wordt bepaald in welke categorie de oude (huidige) functie wordt ingedeeld. Bij de huidige functie wordt gekeken naar de feitelijke situatie: met welke werkzaamheden is betrokkene belast en verricht hij daadwerkelijk. De categorie-indeling is de uitkomst van de vergelijking van de huidige en de nieuwe functie (was-woordt lijst).

Artikel 16.27 mens volgt werk bij categorie 1-functies

Als de functie van de ambtenaar ingedeeld is in categorie 1 en er geen boventalligheid gaat ontstaan, dan ontvangt de ambtenaar een voornemen tot plaatsing.

Als de functie van de ambtenaar ingedeeld is in categorie 1 en er binnen de functiegroep wel boventalligheid gaat ontstaan, dan wordt op grond van het afspiegelingsbeginsel bepaald hoe de boventalligheid over de verschillende leeftijdscategorieën wordt verdeeld. Vervolgens wordt binnen iedere leeftijdscategorie op basis van anciënniteit bepaald wie daadwerkelijk boventallig wordt.

De verschillende leeftijdscategorieën zijn:

15 jaar – jonger dan 25 jaar

25 jaar – jonger dan 35 jaar

35 jaar – jonger dan 45 jaar

45 jaar – jonger dan 55 jaar

55 jaar en ouder.

De indeling in leeftijdscategorieën vindt plaats per functie(groep).

Artikel 16.28 Selectie op geschiktheid bij categorie 0- en categorie 2- functies

Categorie 0

Aangezien de invulling van de sleutelfuncties cruciaal is voor het slagen van de reorganisatie, geldt een selectie op geschiktheid. Zijn er meerdere geschikte kandidaten voor de sleutelfunctie, dan wordt de meest geschikte kandidaat geplaatst. Aan de hand van de belangstellingsregistratie kan de ambtenaar zijn belangstelling voor een functie kenbaar maken. Ten behoeve van de selectie zijn criteria opgenomen in het functieboek. Per functie wordt aangegeven welke kennis, ervaring en vaardigheden relevant zijn voor de betreffende functie. De informatie in het functieboek is vooraf beschikbaar. De functies kunnen ook door kandidaten van buiten het reorganisatiegebied worden vervuld. De selectie- en plaatsingsprocedure voor categorie 0-functies worden in het desbetreffende reorganisatieplan uitgewerkt en maken onderdeel uit van de adviesaanvraag (C)OR.

Categorie 2

Aangezien het bij deze functies gaat om sterk gewijzigde of nieuwe functies geldt een selectie op geschiktheid. Zijn er meerdere geschikte kandidaten voor de sterk gewijzigde of nieuwe functie, dan wordt de meest geschikte kandidaat geplaatst. Voor deze functies komen in de eerste plaats de ambtenaren in aanmerking van wie de oude functie sterk is gewijzigd of vervallen én degenen die op grond van de plaatsingsprocedure van categorie 1 nog niet geplaatst zijn.

Aan de hand van de belangstellingsregistratie kan de ambtenaar zijn belangstelling voor een functie kenbaar maken.

Ten behoeve van de selectie zijn criteria opgenomen in het functieboek. Per functie wordt aangegeven welke kennis, ervaring en vaardigheden relevant zijn voor de betreffende functie. De informatie in het functieboek is vooraf beschikbaar.

De selectie op geschiktheid is een plaatsingsprocedure en geen sollicitatieprocedure en vindt plaats op de volgende manier:

- alle ambtenaren die binnen het reorganisatiegebied nog niet zijn geplaatst én die voldoen aan de selectiecriteria, worden - voor zover mogelijk - geplaatst. Zijn er meerdere geschikte kandidaten voor de sterk gewijzigde of nieuwe functie, dan wordt de meest geschikte kandidaat geplaatst.
- indien na ronde 1 nog functies beschikbaar zijn kunnen alle betrokken ambtenaren binnen het reorganisatiegebied daarvoor opteren. Ook in deze ronde wordt op basis van geschiktheid geselecteerd en geplaatst. Zijn er meerdere geschikte kandidaten voor de sterk gewijzigde of nieuwe functie, dan wordt de meest geschikte kandidaat geplaatst;
- bij overblijvende formatieruimte worden vervolgens de ambtenaren binnen het reorganisatiegebied geplaatst voor wie de functie een passende functie is conform artikel 16.13.

Beide categorieën

Ambtenaren die op basis van de gesprekken zijn geselecteerd ontvangen schriftelijk bericht dat het voornemen bestaat over te gaan tot plaatsing op de betreffende functie al dan niet met begeleiding. Indien het voornemen bestaat niet over te gaan tot plaatsing van een ambtenaar, ontvangt de ambtenaar hiervan een gemotiveerd schriftelijk bericht, waarbij de ambtenaar wordt uitgenodigd voor een persoonlijk gesprek met één van de leden van de inpassingscommissie. Tevens ontvangt de ambtenaar schriftelijk bericht dat het voornemen bestaat de boventaligheidsstatus toe te kennen.

De ambtenaar dient in de gelegenheid te worden gesteld zienswijzen naar voren te brengen tegen het voornemen hem niet te plaatsen en het toekennen van de boventaligheidsstatus. Dat kan schriftelijk en/of mondeling geschieden. Eerst na afronding van de zienswijzprocedure worden de definitieve besluiten tot plaatsing, niet-plaatsing, de aanwijzing als boventalige mobiliteitskandidaat en de ingangsdatum van de boventaligheid, bekendgemaakt.

2D Plaatsing en bemiddeling bij boventalligheid

Artikel 16.29 inleiding

Dit hoofdstuk regelt het proces van plaatsing en of bemiddeling van boventallige mobiliteitskandidaten. Bemiddeling naar een passende functie vindt plaats zowel binnen als buiten de gemeentelijke organisatie.

Artikel 16.30 bemiddelingstermijn

1. De boventallige mobiliteitskandidaat heeft recht op een bemiddelingstermijn die maximaal twee jaar duurt, tenzij er besloten wordt tot verlenging (zie artikel 16.35 en 16.36).
2. De periode van twee jaar start op de dag waarop het besluit tot boventalligverklaring in werking is getreden.
3. Bemiddeling van een boventallige mobiliteitskandidaat geschiedt naar een vaste passende functie.

Toelichting derde lid

Het Sociaal Plan Amsterdam is van toepassing op ambtenaren met een aanstelling in vaste dienst en ambtenaren in tijdelijke dienst bij wijze van proef. De laatste categorie komt na het goed verlopen van de proeftijd in vaste dienst. Daarom is het uitgangspunt ook dat herplaatsing in een vaste functie plaatsvindt.

Artikel 16.31 trajectovereenkomst

1. Met de boventallige mobiliteitskandidaat wordt in overleg, zo spoedig mogelijk doch uiterlijk binnen een maand na de start van de bemiddelingstermijn, een individuele maatwerkovereenkomst opgesteld. Deze zogenaamde *Trajectovereenkomst mobiliteit bij boventalligheid* bevat de doelen, de voorzieningen die nodig zijn om deze doelen te bereiken, nadere afspraken en daaraan verbonden termijnen.

Afspraken worden gemaakt over:

- het al dan niet toekennen van professionele begeleiding en de tijdsduur daarvan;
 - het al dan niet bemiddelen naar een aanvaardbare functie;
 - het al dan niet elders opdoen van werkervaring;
 - de werkzaamheden die de ambtenaar gedurende de bemiddelingsperiode verricht;
 - het al dan niet volgen van een opleiding en het daarvoor beschikbare budget;
 - eventuele beperkingen van de ambtenaar;
 - de tijd die de ambtenaar beschikbaar heeft voor sollicitatieactiviteiten en andere inspanningen gericht op het vinden van een nieuwe werkring. Deze tijd bedraagt tenminste 20% van de omvang van de aanstelling.
2. De noodzakelijke kosten van een bemiddelingstraject komen tot een bedrag van €7.500,- voor rekening van de gemeente. Ten aanzien van kosten die dit bedrag overstijgen neemt de gemeente een afzonderlijk besluit.
 3. De bemiddelingstermijn schort niet op bij het verrichten van tijdelijke werkzaamheden, in het geval van ziekte of ouderschapsverlof.
 4. Indien de ambtenaar de trajectovereenkomst niet wil ondertekenen, kan de gemeente, na advies te hebben ingewonnen bij de centrale toetsingscommissie, door middel van een besluit de inhoud eenzijdig vaststellen.

Artikel 16.32 matching boventalligen

1. De boventallige ambtenaar wordt direct na de toekenning van de boventalligheidsstatus aangemeld bij Bureau van Werk naar Werk. Eerdere aanmelding is mogelijk als het nagenoeg zeker is dat van boventalligheid sprake zal zijn en de ambtenaar instemt met die eerdere aanmelding.
2. De boventallige mobiliteitskandidaat wordt door dit bureau gematched op beschikbare vacatures.
3. Zodra dit bureau een match op een passende functie conform artikel 16.13 gevonden heeft, wordt de mobiliteitskandidaat uitgenodigd om aan het plaatsingsproces deel te nemen. De vacaturehouder is

verantwoordelijk voor de plaatsingsprocedure en de mobiliteitskandidaat is verplicht om aan de plaatsingsprocedure deel te nemen.

4. De vacaturehouder is verantwoordelijk voor het bijbehorende tewerkstellingsbesluit.

5. Afwijzing is alleen mogelijk indien blijkt dat:

- de match beargumenteerd niet blijkt te kloppen en de vacature daardoor niet passend is, conform artikel 16.13.
- een andere gematchte boventallige mobiliteitskandidaat de voorkeur krijgt van de vacaturehouder.

Toelichting artikel 16.32 lid 5

Vaste besluitvorming door het college is dat in geval het voorrangrecht ten onrechte niet is gehonoreerd en plaatsing in de vacature niet meer tot de mogelijkheden behoort, het college oordeelt dat de ontslaggrond is vervallen. De ambtenaar zal in dat geval alsnog geplaatst moeten worden in de organisatie die hem heeft afgewezen voor de vacature

Artikel 16.33 verrichten tijdelijke werkzaamheden

Tijdens de bemiddelingsperiode is de boventallige mobiliteitskandidaat verplicht om in redelijkheid op te dragen tijdelijke werkzaamheden binnen of buiten de gemeente te verrichten. De werkgever heeft een inspanningsverplichting dergelijke werkzaamheden aan te bieden. Gedurende de tijdelijke werkzaamheden wordt de ambtenaar in de gelegenheid gesteld om tenminste 20% van zijn werktijd te besteden aan de afspraken in de trajectovereenkomst.

Artikel 16.34 voorrang bij vervullen vacature

Boventallige mobiliteitskandidaten hebben bij vacatures binnen de gemeente voorrang op alle overige kandidaten. Een vacature kan pas gemeentebreed worden ingevuld als de plaatsingsprocedure in het betreffende reorganisatiegebied (artikel 16.24) is afgerond. Dit houdt in dat de mogelijkheid tot plaatsing van een boventallige mobiliteitskandidaat op een passende functie eerst beoordeeld moet worden voordat tot vacaturevervulling door kandidaten uit andere groepen overgegaan mag worden.

De volgorde bij vacaturevervulling is als volgt:

1. - boventallige mobiliteitskandidaten gemeentebreed;
- arbeidsongeschikte ambtenaren voor wie de vacature passende arbeid is;
2. overige ambtenaren en trainees gemeentebreed;
3. voormalig ambtenaren van de gemeente Amsterdam die ter zake van hun dienstverband een ww-uitkering of een bovenwettelijke uitkering ontvangen in verband met de beëindiging van dat dienstverband;
4. externe sollicitanten.

Artikel 16.35 reguliere beëindiging van de bemiddelingsperiode en trajectovereenkomst

1. De bemiddelingsperiode en de trajectovereenkomst eindigen:

- a. bij plaatsing op een passende functie binnen de gemeente;
- b. bij aanvaarding door de ambtenaar van een andere functie binnen of buiten de gemeente;
- c. bij een ontslag op eigen verzoek;
- d. bij ontslagverlening om een andere reden;
- e. na de bemiddelingstermijn van twee jaar, tenzij er besloten is tot een verlenging;
- f. na afloop van de termijn waarmee de bemiddelingsperiode is verlengd.

Artikel 16.36 ontslagprocedure bij reorganisatie

1. Om over te kunnen gaan tot ontslag op grond van 12.11 (ontslag wegens reorganisatie) wordt de volgende procedure gevolgd:

- a. de werkgever stuurt een ontslagvoornemen aan de betrokken ambtenaar en vraagt de zienswijze van de ambtenaar hierop, en
- b. de werkgever vraagt tegelijkertijd een advies aan bij het Bureau van Werk naar Werk;
- c. de werkgever vraagt tegelijkertijd advies aan bij de centrale toetsingscommissie over het ontslagvoornemen.
- d. Zodra het advies van Bureau van Werk naar Werk en de eventuele zienswijze van betrokkene

- beschikbaar zijn, stuurt de werkgever deze aan de centrale toetsingscommissie.
2. Bij een reguliere beëindiging als bedoeld in artikel 16.35, eerste lid, aanhef en onder e, start de procedure na verloop van 21 maanden van de bemiddelingstermijn.
 3. De centrale toetsingscommissie beoordeelt -na ontvangst van het advies van bureau van werk naar werk en de eventuele zienswijze- of werkgever en ambtenaar voldoende herplaatsingsinspanningen hebben verricht.
 4. De centrale toetsingscommissie adviseert de stadsdeelsecretaris/directeur om:
 - a. over te gaan tot een laatste verlengde bemiddelingstermijn indien er een reëel perspectief is op effectieve plaatsing binnen redelijke termijn, of
 - b. over te gaan tot ontslag op grond van artikel 12.11 (ontslag wegens reorganisatie).
 5. Indien de centrale toetsingscommissie adviseert over te gaan tot ontslag, volgt ontslag zonder verdere opzegtermijn of wachttijd maar niet vóór het verstrijken van de voor de ambtenaar geldende bemiddelingstermijn tenzij op dat moment de medewerker binnen drie maanden geplaatst wordt in een functie.

Toelichting

Elk voornemen tot reorganisatie-ontslag wordt voorgelegd aan de centrale toetsingscommissie, zowel na 2 jaar als bij een verlenging als bij een tussentijdse beëindiging. Het advies kan het volgende inhouden:

1. een ontslag kan worden doorgezet omdat:
 - de ambtenaar 2 jaar is bemiddeld en niet is herplaatst in een functie én
 - er geen reëel perspectief is op effectieve plaatsing binnen redelijke termijn én
 - de werkgever in voldoende mate de afspraken uit de trajectovereenkomst is nagekomen én
 - de werkgever voldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht.
2. de bemiddelingstermijn moet worden verlengd omdat:
 - er een reëel perspectief is op effectieve plaatsing binnen redelijke termijn, of
 - de werkgever de afspraken uit de trajectovereenkomst niet of onvoldoende is nagekomen. De centrale toetsingscommissie adviseert over de duur van de verlenging.
3. de bemiddelingstermijn moet worden verkort omdat de medewerker de afspraken uit de trajectovereenkomst niet of onvoldoende is nagekomen. De centrale toetsingscommissie adviseert over de duur van de verkorting.

Aan Bureau van Werk naar Werk wordt altijd om advies gevraagd. Het advies is toegespitst op de vraag: hebben werkgever en medewerker voldoende inspanningen verricht om te komen tot een herplaatsing afgezet tegen de kansen op de arbeidsmarkt?

Artikel 16.37 niet-nakoming van afspraken uit de trajectovereenkomst of verplichtingen op grond van dit sociaal plan

1. Indien één van beide partijen gedurende de bemiddelingstermijn van mening is, dat de andere partij zich niet houdt aan de afspraken zoals vastgelegd in de trajectovereenkomst, maakt deze partij dit aan de andere partij in een gesprek kenbaar. Dit gesprek is erop gericht gezamenlijk afspraken te maken over verbetering. Van dit gesprek wordt een verslag opgesteld.
2. Indien één van beide partijen na het gesprek in gebreke is gebleven ten aanzien van de in de trajectovereenkomst vastgelegde afspraken kan de andere partij eisen dat dit gevolgen heeft voor de voortzetting van de overeenkomst. Deze partij meldt dit schriftelijk aan de andere partij.
3. De bemiddelingsperiode kan op verzoek van de ambtenaar worden verlengd, indien:
 - a. de werkgever nalatig is geweest de boventallige mobiliteitskandidaat aan de plaatsingsprocedure voor een beschikbare passende functie te laten deelnemen;
 - b. de werkgever de medewerker gedurende het verrichten van tijdelijke werkzaamheden aantoonbaar geen gelegenheid heeft gegeven om tenminste 20% van zijn werktijd te besteden aan de afspraken in de trajectovereenkomst;
 - c. de werkgever voor het overige in gebreke is gebleven ten aanzien van de uitvoering van de trajectovereenkomst.Indien de werkgever het verzoek van de ambtenaar om verlenging van de bemiddelingsperiode honoreert, bedraagt de verlenging een redelijke termijn, waarbij de periode die door de niet-

- nakoming verloren is gegaan als richtlijn kan dienen. Gedurende de periode van verlenging worden de gebreken die bij de uitvoering van de trajectovereenkomst zijn ontstaan, zoveel mogelijk hersteld.
4. De werkgever kan besluiten tot tussentijdse verkorting of beëindiging van de bemiddelingsperiode en ontslag, indien de medewerker zich zonder geldige reden niet houdt aan de afspraken uit de trajectovereenkomst.
 5. De bemiddelingsperiode eindigt, indien de ambtenaar plaatsing in een passende functie binnen de gemeente of de aanvaarding van een aangeboden passende functie buiten de gemeente zonder redelijke grond weigert.
 6. Indien de bemiddelingsperiode eerder eindigt om de in vierde of vijfde lid genoemde reden, wordt de procedure van artikel 16.36 gevolgd. Bij ontslagverlening kan de werkgever aangeven dat sprake is van verwijtbare werkloosheid en vervallen de rechten op een aanvullende uitkering en een nawettelijke uitkering.
 7. Als er sprake is van een geschil over het opstellen, uitvoeren en naleven van de trajectovereenkomst, kunnen partijen dit geschil voorleggen aan de centrale toetsingscommissie voor advies. De bemiddelingstermijn wordt hierdoor niet opgeschort, tenzij anders wordt besloten.

Toelichting

In dit artikel is geregeld wat er gebeurt als een van beide partijen de trajectovereenkomst niet nakomt of als bij de uitvoering ervan geschillen optreden. Als de ene partij van oordeel is dat de ander zich niet houdt aan de afspraken is de eerste stap dat in goed overleg naar een uitweg wordt gezocht. Als een gesprek niet leidt tot een oplossing volgt een ingebrekestelling: de partij die vindt dat de ander niet doet wat is afgesproken in de overeenkomst stelt de ander hiervan schriftelijk in kennis. Deze partij kan ook de centrale toetsingscommissie inschakelen. Dit is echter geen verplichting. Het inschakelen van de centrale toetsingscommissie is wel verplicht bij een ontslagvoornemen op grond van artikel 12.11 (zie tevens artikel 16.36).

De algemene sanctie voor het niet meewerken aan de trajectovereenkomst is beëindiging of verkorting van bemiddeling danwel een verlenging in geval werkgever zich niet aan verplichtingen heeft gehouden. In zeer ernstige gevallen kan die verkorting leiden tot vrijwel onmiddellijke stopzetting van bemiddeling, stopzetten van loondoorbetaling, en in het uiterste geval zelfs tot ontslag. Bij niet-meewerken kan aan veel verschillende situaties gedacht worden, variërend van zich niet houden aan afspraken over sollicitaties of bemiddeling tot het niet komen opdagen op een opgedragen functie. Van belang is daarom zo snel mogelijk na het toekennen van de boventalligheidsstatus de wederzijdse afspraken, rechten en plichten helder vast te leggen in de trajectovereenkomst. Deze moet door beide partijen ondertekend worden.

Als de boventallige ambtenaar een aanbod voor passend werk binnen of buiten de gemeentelijke organisatie zonder redelijke grond weigert, volgt beëindiging van de trajectovereenkomst en vervolgens reorganisatieontslag (ontslag op grond van 12.11) conform artikel 16.36 of eventueel ontslag op een andere grond, mocht die zich (ook) voordoen. Als de ambtenaar een passende functie weigert, eindigt de trajectovereenkomst. Hiermee wordt gevolg gegeven aan de essentie van deze afspraken, namelijk dat het voor de ambtenaren van belang is dat zij aan het werk blijven. Dat wordt ook uitgedrukt door lid 4: als de ambtenaar zich zonder geldige reden niet houdt aan de afspraken uit de trajectovereenkomst, dan wordt het traject eveneens gestopt en tot ontslag overgegaan.

In beide gevallen verliest de ambtenaar ook het recht op aanvulling op de werkloosheidsuitkering en de na-wettelijke uitkering.

2E Garanties

Artikel 16.38 toepassingsbereik garanties

De garanties uit 2E, met uitzondering van artikel 16.39, zijn alleen van toepassing op de ambtenaar die boventallig is verklaard. Deze garanties zijn ook van toepassing op ambtenaren die formeel nog niet de boventalligheidsstatus hebben gekregen maar waarvan zeer aannemelijk is dat zij deze status wel zullen krijgen en die voorafgaande aan die status zelf reeds een andere functie hebben gevonden waaraan een lagere bezoldiging is verbonden. Of sprake is van een dergelijke situatie, is ter beoordeling aan de directeur/stadsdeelsecretaris. Een verzoek hiertoe kan ook op initiatief van de ambtenaar plaatsvinden.

Een ambtenaar die uit een reorganisatie van vóór 30 maart 2010 garanties heeft verkregen, behoudt die garanties. Voor zover de in deze paragraaf genoemde garanties gunstiger zijn dan de eerder verkregen garanties in verband met een reorganisatie, worden die garanties op verzoek van de ambtenaar op hem van toepassing verklaard.

Artikel 16.39 garanties bij interne plaatsing

Na plaatsing in een functie behoudt de ambtenaar gedurende zijn dienstverband met de gemeente Amsterdam aanspraak op een salaris overeenkomstig de salarisgroep waarnaar zijn oorspronkelijke functie is gewaardeerd. Het garanderen van de salarisschaal betekent dat de betrokken ambtenaar ingeschaald blijft in zijn oorspronkelijke salarisgroep, resp. de salarisgroep van zijn persoonlijke indeling. Het is niet toegestaan om in een dergelijk geval de ambtenaar in te schalen in een lagere salarisgroep en het verschil te overbruggen met een toelage. De NRGGA kent namelijk geen basis voor een dergelijke toelage. Het begrip 'persoonlijke indeling' vereist een nadere toelichting. De NRGGA gaat uit van het begrip functionele indeling, namelijk een indeling met behulp van de MRF. Toch kan er sprake zijn van een indeling die afwijkt van de functionele indeling. Dat is bijvoorbeeld het geval indien bij een eerdere reorganisatie een ambtenaar een lager gewaardeerde functie is gaan vervullen die als passend is aangemerkt. Hierbij is de oorspronkelijke functionele indeling gegarandeerd, waardoor er een verschil ontstaat tussen de functionele indeling en de feitelijke indeling. De feitelijke indeling wordt dan de 'persoonlijke indeling' genoemd. Bij een eventuele volgende reorganisatie zal de passendheid van een functie moeten worden beoordeeld op basis van deze persoonlijke indeling.

Indien de functie waarin de ambtenaar is geplaatst wordt ingegeven door diens langdurige arbeidsongeschiktheid, geldt de salarisgarantie niet. In dat geval geldt artikel 7.8, tweede lid.

Als de ambtenaar een functie aanvaardt die meer dan twee salarisgroepen lager (= aanvaardbare functie) is dan de oorspronkelijke salarisgroep, dan moeten er aparte afspraken gemaakt worden over salariering en dergelijke. In feite wordt dan maatwerk afgesproken.

Indien een passende functie is gevonden die één of twee salarisgroepen lager is dan de oorspronkelijke functie (of de persoonlijke indeling) dan ligt er zowel bij werkgever als ambtenaar een inspanningsverplichting om de ambtenaar terug te brengen naar een functie op zijn oude niveau. Hetzelfde geldt in het geval een aanvaardbare functie is geaccepteerd.

Indien de ambtenaar in de nieuwe organisatie geplaatst is in een hogere functie dan zijn de bevorderingsregels van de artikelen 3.7 en 3.8 NRGGA van toepassing.

Voor wegvallende toelagen of toeslagen, die behoren tot de bezoldiging, wordt een reorganisatietoeslag (paragraaf 10 hoofdstuk 3 NRGGA) toegekend.

Artikel 16.40 garantie gedurende periode van boventalligheid

Tijdens de bemiddelingsperiode behoudt de boventallige mobiliteitskandidaat aanspraak op zijn volledige bezoldiging, zoals omschreven in artikel 1.1, onder j jo. 1.4 NRG, tenzij sprake is van het bepaalde in artikel 3.13 NRG (stopzetten bezoldiging), artikel 7.4 NRG (recht op bezoldiging bij arbeidsongeschiktheid) en artikel 13.6 NRG (disciplinaire maatregel).

Bij een tijdelijke plaatsing, als bedoeld in artikel 16.33 behoudt de boventallige de bezoldiging behorende bij de oorspronkelijke functie. Als de tijdelijke functie of de tijdelijke werkzaamheden hoger gesalarieerd zijn en er sprake is van het volledig vervullen daarvan, wordt een waarnemingstoeslag conform artikel 3.33 NRG (waarnemingstoeslag) toegekend. Als aan de tijdelijke functie of de tijdelijke werkzaamheden tot de bezoldiging behorende toelagen of toeslagen zijn verbonden die de bezoldiging behorende bij de oorspronkelijke functie te boven gaan, heeft de boventallige recht op het meerdere.

Artikel 16.41 garanties bij externe plaatsing

Externe plaatsing vindt plaats in overleg met de betrokken ambtenaar en wordt opgenomen in de trajectovereenkomst.

Bezoldigingsgaranties extern

Bij bemiddeling buiten de gemeentelijke organisatie zal compensatie worden geboden voor verschillen in bezoldiging, (pre)pensioen en ziektekosten.

a. De bezoldiging wordt als volgt gecompenseerd:

Indien er een negatief verschil is tussen de bezoldiging van de huidige werkgever en de bezoldiging bij de toekomstige werkgever, krijgt de ambtenaar het verschil in bezoldiging overeenkomstig onderstaande staffel vergoed.

Leeftijd ↓	ABP jaren sector gemeenten →	Minder dan 5 Jaar	5 tot en met 9 jaar	10 tot en met 14 jaar	15 tot en met 19 jaar	20 tot en met 24 jaar	25 jaar of langer
jonger dan 30 jaar		1 jr	3 jr	5 jr	Nvt	Nvt	Nvt
30 tot en met 39 jaar		2	4	6	8	10	Nvt
40 tot en met 49 jaar		3	5	7	9	11	13
50 tot en met 59 jaar		4	6	8	10	tot AOW	tot AOW
60 jaar of ouder		tot AOW*	tot AOW	tot AOW	tot AOW	tot AOW	tot AOW

* AOW-gerechtigde leeftijd

Voorbeeld. Een ambtenaar van 45 jaar met een dienstverband van 22 ABP jaren ontvangt in totaal 11 jaren bezoldigingscompensatie. De compensatie is bruto en eenmalig.

b. Pensioenen worden als volgt gecompenseerd:

Bij externe bemiddeling zullen de gevolgen van overgang naar het nieuwe pensioenfonds in kaart worden gebracht. Dit gebeurt door een erkend actuariel bureau.

Een nadelig verschil wordt voor een aantal jaren als volgt gecompenseerd:

Leeftijd ↓	ABP jaren sector gemeenten →	Minder dan 5 jaar	5 tot en met 9 jaar	10 tot en met 14 jaar	15 tot en met 19 jaar	20 tot en met 24 jaar	25 jaar of langer
jonger dan dan 30 jaar		1 jr	2 jr	3 jr	Nvt	Nvt	Nvt
30 tot en met 39 jaar		2	3	4	5	6	Nvt

40 tot en met 49 jaar	3	4	5	6	7	8
50 tot en met 59 jaar	4	5	6	7	8	9
60 jaar of ouder	tot AOW*	tot AOW	tot AOW	tot AOW	tot AOW	tot AOW

* AOW-gerechtigde leeftijd

Voorbeeld. Een ambtenaar van 45 jaar met een dienstverband van 22 ABP jaren ontvangt in totaal 7 jaren pensioencompensatie. Deze compensatie is bruto en eenmalig.

c. De ziektekosten worden als volgt gecompenseerd:

Indien er een negatief verschil is tussen de huidige werkgever en de toekomstige werkgever inzake de tegemoetkoming ziektekostenverzekering, krijgt de ambtenaar het verschil in ziektekostenvergoeding overeenkomstig onderstaande staffel vergoed.

	Garantie	
	Ononderbroken diensttijd gemeente Amsterdam \geq 5 jaar	Ononderbroken diensttijd gemeente Amsterdam < 5 jaar
1 ^e jaar	100%	100%
2 ^e jaar	75%	50%
3 ^e jaar	50%	-
4 ^e jaar	25%	-
5 ^e jaar	-	-

d. Maximum bedrag

De compensatie voor bezoldigingsverschillen, (pre)pensioen en ziektekostenvergoeding kan in totaal niet meer bedragen dan €60.000,-. Dit bedrag wordt jaarlijks geïndexeerd conform de LOGA-salarisontwikkeling. Deze compensatie is bruto en eenmalig.

Indien de werkgever de boventallige ambtenaar een passende functie heeft aangeboden en de boventallige ambtenaar toch kiest voor de externe plaatsing, dan is dit artikel niet van toepassing.

Artikel 16.42 vertrekpremie bij ontslag op eigen verzoek

Als de boventallige ambtenaar na toekenning van de boventalligheidsstatus erin slaagt een functie te krijgen bij een andere werkgever dan de gemeente Amsterdam of hij start een eigen bedrijf en hij vrijwillig ontslag neemt, ontvangt hij een vertrekpremie.

Hierbij gelden de volgende uitgangspunten:

- de vertrekpremie is alleen voor ambtenaren met de boventalligheidsstatus;
- de vertrekpremie is gerelateerd aan diensttijd niet aan leeftijd;
- de vertrekpremie wordt eenmalig aangeboden aan het begin van de boventalligheidsperiode;
- voor deeltijders geldt een vertrekpremie naar rato;
- dienstjaren is gerelateerd aan de meest recente ononderbroken periode in dienst van de gemeente Amsterdam;
- er is geen sprake van WW of aanvullende voorziening bij werkloosheid (hoofdstuk 30a NRGa);
- de vertrekpremie wordt alleen toegekend bij vrijwillig ontslag binnen twee maanden na toekenning van de boventalligheidsstatus;
- cumulatie van compensatie bij plaatsing buiten de gemeente Amsterdam, zoals bedoeld onder 16.43 en de vertrekpremie bij ontslag op eigen verzoek is niet mogelijk.
- bij het starten van een eigen bedrijf ontvangt de boventallige de helft van de premie als hij een ondernemingsplan overlegt. Na een jaar dient hij een accountantsverklaring te overleggen en ontvangt betrokkene de andere helft. Indien de ex-ambtenaar een WW-uitkering aanvraagt die ten laste van de gemeente komt, wordt de vertrekpremie teruggevorderd of verrekend met de BWW-uitkering.

De vertrekpremie bedraagt:

Dienstjaren	Vertrekpremie
minder dan 5 jaar	2 maanden brutosalaris
5 tot en met 9 jaar	3 maanden brutosalaris
10 tot en met 14 jaar	5 maanden brutosalaris
15 tot en met 19 jaar	10 maanden brutosalaris
20 tot en met 24 jaar	15 maanden brutosalaris
25 tot en met 29 jaar	20 maanden brutosalaris
30 jaar of meer	24 maanden brutosalaris

Als na het vertrek en de toekenning van de vertrekpremie onverhoopt sprake is van WW- of aanspraken op basis van hoofdstuk 30 of 30a NRGa die ten laste worden gebracht van de gemeente, dan zal de vertrekpremie worden teruggevorderd.

Artikel 16.43 ontheffingen

In geval van ontslag op eigen verzoek wordt afgezien van:

- het terugvorderen van genoten studiefaciliteiten op grond van art. 10.5 en 10.6 NRGa;
- het terugbetalen van de bezoldiging op grond van art. 6.30, eerste lid NRGa;
- nog resterende terugbetalingstermijnen in verband met fietsproject als bedoeld in artikel 5.6 NRGa.

Artikel 16.44 hardheidsclausule senioren

Op voorwaarde van:

1. geboren vòòr 1 januari 1950 en sinds 1 april 1997 onafgebroken pensioenopbouw bij het ABP
2. toekenning boventalligheidsstatus

worden:

- degenen die uiterlijk binnen 6 maanden na toekenning van de boventalligheidsstatus met de overgangsregeling FPU op de spijleeftijd kunnen en hiertoe ook een verklaring voor ondertekenen op verzoek vrijgesteld van bemiddeling. Onder de voorwaarden van het verrichten van beschikbare tijdelijke (passende) werkzaamheden ontvangen zij tot datum FPU 100% bezoldiging;
- degenen die na bovengenoemde periode van zes maanden met de overgangsregeling FPU kunnen, gedurende maximaal één jaar maar uiterlijk tot het bereiken van de spijleeftijd, bemiddeld naar een andere functie.

Als die bemiddeling niet is gelukt, dan:

1. dient men gebruik te maken van overgangsregeling FPU;
2. na FPU-ontslag vult de werkgever –indien noodzakelijk- de FPU-uitkering (incl. FPU-Gemeenten) aan tot 80% van de FPU-berekeningsgrondslag.

Artikel 16.45 om-, her- en bijscholing

De boventallige zal waar nodig, op kosten van de gemeente Amsterdam, via om-, her- of bijscholing voor wellicht geheel andere functies geschikt moeten worden gemaakt. Ook ‘training on the job’ in een nieuwe passende of aanvaardbare functie kan daarbij aan de orde zijn. De boventallige kan niet langer zonder meer vasthouden aan herplaatsing in een functie, gelijksoortig aan die welke hij voorheen vervulde. Afspraken over om-, her- en bijscholing worden opgenomen in de trajectovereenkomst.

Artikel 16.46 outplacement

In een aantal gevallen kan op voorhand duidelijk zijn dat een ambtenaar met een bij een reorganisatie betrokken functie binnen de gemeente weinig of geen herplaatsingsmogelijkheden kunnen worden geboden, terwijl een andere functie buiten de gemeentelijke organisatie een reële optie is.

In die gevallen kan een daarin gespecialiseerd extern outplacementbureau worden ingeschakeld. Afspraken hierover worden opgenomen in de trajectovereenkomst. De kosten hiervan zijn voor de werkgever.

2F Bezwaarprocedure (Algemene Wet Bestuursrecht)

Artikel 16.47 zienswijzeprocedure

Indien de ambtenaar zich niet kan vinden in een voorgenomen besluit dan wordt de ambtenaar in de gelegenheid gesteld zijn zienswijze binnen twee weken schriftelijk kenbaar te maken. Hierop wordt een zienswijzegesprek gehouden. De bevindingen uit het zienswijzegesprek worden teruggekoppeld aan de voorzitter van de inpassingscommissie. Die adviseert vervolgens de directeur/stadsdeelsecretaris die een definitief besluit aan de ambtenaar doet toekomen. Indien er geen inpassingscommissie is, worden de bevindingen rechtstreeks aan de directeur/stadsdeelsecretaris teruggekoppeld.

Artikel 16.48 bezwaarprocedure

De ambtenaar heeft de mogelijkheid tegen de op hem betrekking hebbende rechtspositionele besluiten bezwaar aan te tekenen conform de Algemene Wet Bestuursrecht.

Er vindt bij een bezwaarprocedure geen opschorting van de plaatsing en/of benoeming van andere personeelsleden plaats tenzij anders blijkt uit een voorlopige voorziening, dan wel de werkgever daartoe besluit.

Indien de ambtenaar na de bekendmaking van de beslissing op bezwaar in beroep wil gaan kan hij daartoe binnen 6 weken een gemotiveerd beroepsschrift indienen bij de rechtbank van Amsterdam.

2G Slotbepaling

Artikel 16.49 toepassing sociaal plan

Dit Sociaal Plan is de aangepaste versie van het Sociaal Plan Amsterdam dat het college op 30 maart 2010 met de vakorganisaties heeft afgesloten. Dit sociaal plan is van toepassing op alle gemeentelijke Organisaties, zowel de diensten en stadsdelen met dien verstande dat voor de inrichting van de nieuwe stadsdelen het sociaal plan geldt dat op 16 november 2009 tot stand is gekomen. Deze aangepaste versie treedt in werking op 1 mei 2013 en geldt voor alle reorganisaties behoudens die reorganisaties waarin de plaatsingsprocedure op of voor 1 mei 2013 is aangevangen.

Artikel 16.50 afwijkende toepassing

In die gevallen waarin het sociaal plan niet voorziet is artikel 33.1 (afwijkende toepassing van bepalingen) van toepassing.

Amsterdam op .. mei 2013