

Sociaal Plan Project Toekomstbestendige Brandweezorg fase 1 VrZW

Preambule

Dit Sociaal Plan is overeengekomen tussen het Algemeen Bestuur van de Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland (VrZW) en het Georganiseerd Overleg bedoeld voor de overgang van beroepsmedewerkers vaste kern dagdienst van de kazerne Zaandam VrZW naar de 24-uursdienst kazerne Zaandam in het kader van Project Toekomstbestendige Brandweezorg Fase 1, uiterlijk per 1 januari 2026 .

Dit sociaal plan is bedoeld om de voorwaarden te creëren waaronder het personeel over kan gaan naar de 24-uursdienst. Het Algemeen Bestuur streeft ernaar alle betrokken medewerkers op een zo goed mogelijke wijze over te laten gaan in de 24-uursdienst. Daartoe is in dit sociaal plan een procedure beschreven. Indien in een onverhoopte situatie geen mogelijkheid bestaat om een beroepsmedewerker vaste kern dagdienst van de kazerne Zaandam over te plaatsen naar de 24-uursdienst, wordt de medewerker in de dagdienst op kazerne Wormerveer ingezet als dagdienstmedewerker.

Het Algemeen Bestuur beoogt met dit sociaal plan een goede basis te leggen voor een Toekomstbestendige Brandweezorg Fase 1.

Inleiding

In dit Sociaal Plan zijn garanties en afspraken vastgelegd, bedoeld om de zorgvuldige overgang van de betrokken medewerkers te borgen en te garanderen. Dit sociaal plan beoogt tevens duidelijkheid te scheppen aan de betrokken medewerkers over hun rechtspositie en het plaatsingsproces.

Dit Sociaal Plan is niet van toepassing op toekomstige organisatiewijzigingen van VrZW.

Het Sociaal Plan bestaat uit de volgende onderdelen:

hoofdstuk 1: Algemene bepalingen

hoofdstuk 2: Rechtspositie en uitgangspunten overgang

hoofdstuk 3: Plaatsing

hoofdstuk 4: Financiële regelingen

hoofdstuk 5: Slotbepaling

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

ARTIKEL 1. WERKINGSSFEER

Dit Sociaal Plan is opgesteld om de gevolgen op te vangen, die voortvloeien uit het omzetten van een dagdienst naar een 24-uursdienst op de kazerne Zaandam.

Het Sociaal Plan is van toepassing op de beroepsmedewerkers van werkgever, waarvoor als gevolg van de organisatiewijziging gevolgen ontstaan.

Werkgever neemt in het besluit tot wijziging van de organisatie op voor welk(e) onderdeel(e)n van de organisatie deze geldt.

ARTIKEL 2. LOOPTIJD

Dit Sociaal Plan treedt in werking op 1 maart 2025 en kent een looptijd tot en met 1 maart 2026.

Rechten en voorzieningen uit dit Sociaal Plan met een langere werkingsduur dan de looptijd van dit Sociaal Plan blijven van toepassing, ook na het verstrijken van de looptijd.

ARTIKEL 3. OVERLEG

Partijen verklaren zich bereid over de toepassing van de regeling en ook over die gevallen waarin het Sociaal Plan niet voorziet, zo nodig regelmatig overleg te plegen.

Nieuwe wet- en regelgeving die consequenties hebben voor de regeling en/of de daarop gebaseerde aanvullingen, kunnen partijen aanleiding geven tot tussentijds overleg. Eventuele negatieve gevolgen zullen daarbij voor rekening van de werkgever komen.

Aanvullingen of wijzigingen op dit sociaal Plan vinden slechts plaats na overeenstemming hierover tussen werkgever en GO.

ARTIKEL 4. DEFINITIES

Beroepsmedewerker:

Een ambtenaar die is aangesteld conform CAR-UWO artikel 1.1 onder a, voor het verrichten van repressieve werkzaamheden, al dan niet aangevuld met een beheersmatig component in een dagdienst of in een 24-uursdienst;

Werkgever

De Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland.

CAR-UWO:

Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling, respectievelijk de Uitwerkingsovereenkomst;



Salaris

Maandbedrag dat binnen de salarisschaal met de werknemer is overeengekomen, naar evenredigheid van zijn formele arbeidsduur.

Salaristoelage(n)

De functioneringstoelage, de arbeidsmarkttoelage, de waarnemingstoelage, de toelage onregelmatige dienst, de buitendagvenstertoelage, de toelage beschikbaarheidsdienst, de inconveniëntentoelage, de garantietoelage en de afbouwtoelage, die aan de werknemer zijn toegekend.

Reorganisatie

Iedere wijziging van de organisatiestructuur, omvang of taakhoud van een organisatie waaraan personele consequenties zijn verbonden.

Formatieplaatsenplan

Een ten behoeve van de nieuwe organisatorische situatie opgesteld overzicht als bedoeld in artikel 10 van dit sociaal Plan.

Herplaatsing

Plaatsing van een werknemer in een passende functie als gevolg van de reorganisatie

Functie

Het geheel van de werkzaamheden, dat door de werknemer dient te worden verricht.

Uitwisselbare functies

Functies die naar functie-inhoud, de tijdelijke of structurele aard van de functie, vereiste kennis en vaardigheden en vereiste competenties vergelijkbaar en naar niveau en beloning gelijkwaardig zijn. De factoren voor de vaststelling van de uitwisselbaarheid van functies, dienen in onderlinge samenhang te worden beoordeeld.

Plaatsingsadviescommissie:

Een door of namens het Algemeen Bestuur ingestelde onafhankelijke en paritair samengestelde commissie die het bevoegd gezag adviseert over het plaatsingsplan;

Roosters:

Dagdienst

Een dienst waarbij de beroepsmedewerker die volgens dienstrooster, in verband met een directe repressieve inzetbaarheid, in overwegende mate voor aaneengesloten tijdruimtes van ten hoogste 10 uur, vallend binnen het normale dagvenster, in de kazerne aanwezig moet zijn.

24-uursdienst

Een dienst waarbij de beroepsmedewerker volgens dienstrooster, in verband met een directe repressieve inzetbaarheid, in overwegende mate voor aaneengesloten tijdruimtes van 24 uur, in de kazerne aanwezig moet zijn.

Reistijd

De reistijd wordt vastgesteld via routeplanner ANWB. Als uitgangspunt voor de berekening moet uitgegaan worden van de snelste route.

GO

De Commissie voor het Georganiseerd Overleg als bedoeld in artikel 12:2 van de CAR-UWO;



Hoofdstuk 2 Rechtspositie en uitgangspunten overgang

ARTIKEL 5. WERKGARANTIE

Op grond van de reorganisatie, zoals beschreven in artikel 1 en ook in de preambule van dit Sociaal Plan, zullen geen gedwongen ontslagen plaatsvinden.

Hoofdstuk 3 Plaatsing

ARTIKEL 6. UITGANGSPUNTEN PLAATSINGSPROCES

Bij de plaatsing zal werkgever de volgende uitgangspunten hanteren:

De beroepsmedewerker houdt de eigen functie. Er zijn geen meer werknemers dan uitwisselbare functies.

Door de reorganisatie zal de personeelssamenstelling van de organisatie als geheel, respectievelijk onderdelen van de organisatie niet wijzigen op grond van leeftijdsopbouw.

ARTIKEL 7. FORMATIEPLAATSENPLAN

De werkgever stelt een formatieplaatsenplan op. Hierin staan de volgende onderdelen:

- Het betreffende organisatieonderdeel / de betreffende organisatieonderdelen;
- Aantal en soorten functies (inclusief taken en functie-eisen) met niveau-aanduiding (salarisschaal);
- Geanonimiseerd overzicht bestaande formatie onder vermelding van functie, dienstjaren, leeftijd en aard van de arbeidsovereenkomst;
- Uitwisselbare functies in de bestaande formatie en het formatieplaatsenplan (met inachtneming Ontslagregeling en Uitvoeringsregels UWV).

ARTIKEL 8. UITWISSELBARE FUNCTIES

Als de functie van de werknemer als uitwisselbare functie terugkeert in het formatieplaatsenplan, heeft de werknemer recht op plaatsing in deze functie ("mens volgt werk").

ARTIKEL 9. BELANGSTELLINGSREGISTRATIE

De werkgever houdt vervolgens een belangstellingsregistratie onder de bij de organisatiewijziging betrokken werknemers, tenzij in overleg met het GO wordt besloten hiervan af te zien. De belangstellingsregistratie heeft tot doel na te gaan welke functie(s) beschikbaar is(zijn) voor de werknemer en welke functie(s) de werknemer ambieert. Bij de belangstellingsregistratie wordt nagegaan of er sprake is van bijzondere persoonlijke omstandigheden, waarmee rekening dient te worden gehouden in de plaatsingsprocedure.

ARTIKEL 10. PLAATSINGSPLAN

De werkgever stelt een concept-plaatsingsplan op. Het concept-plaatsingsplan wordt ter toetsing aangeboden aan de plaatsingscommissie.

ARTIKEL 11. PLAATSINGSCOMMISSIE

Voor elke reorganisatie wordt een plaatsingscommissie ingesteld, tenzij het Georganiseerd Overleg anders besluit.

De plaatsingscommissie bestaat uit:

a. Een onafhankelijke voorzitter, met stemrecht, waarover de vertegenwoordigers, genoemd onder b. en c. van dit lid, overeenstemming bereiken;

Een vertegenwoordiger aangewezen door de gezamenlijke vakbonden, niet zijnde in dienst van een van de betrokken vakbonden of lid van het lokaal overleg bij de werkgever;

Een vertegenwoordiger aangewezen door de werkgever, niet zijnde in dienst bij of werkzaam voor de werkgever;

Een ambtelijk secretaris, zonder stemrecht, die wordt aangewezen door de werkgever.

De plaatsingscommissie heeft de volgende taken:

Advies uitbrengen aan de werkgever over de plaatsing en de rechtspositionele inpassing van de werknemer die rechtstreeks is betrokken bij de organisatiewijziging;

Advies uitbrengen over oplossingsrichtingen voor de werknemer die boventallig dreigt te worden of in eerste instantie niet geplaatst kan worden;

Dit advies is schriftelijk en gemotiveerd. Een eventueel minderheidsstandpunt wordt expliciet vermeld.

De plaatsingscommissie kan de werkgever, het management, werknemers en de bij de selectie betrokken adviseurs horen of bij hen informatie inwinnen. Voordat de commissie hiertoe overgaat, stelt zij de werknemer daarvan in kennis.

De plaatsingscommissie hoort in ieder geval de werknemer voor wie in de nieuwe organisatie geen passende functie aanwezig is of lijkt te zijn, en de medewerker die op het belangstellingsregistratieformulier gemotiveerd heeft aangegeven door de commissie gehoord te willen worden. De plaatsingscommissie beslist op basis van deze motivering of de betreffende medewerker daadwerkelijk wordt gehoord; zij is daartoe niet verplicht.

Van het horen van de werknemer door de plaatsingscommissie wordt een schriftelijk verslag gemaakt, dat de voorzitter en de ambtelijk secretaris van de plaatsingscommissie voor akkoord ondertekenen.

De plaatsingscommissie kan beschikken over ondersteuning. Haar vergaderingen zijn niet openbaar en de leden zijn gebonden aan geheimhoudingsverplichting.

De werkgever benoemt de leden van de plaatsingscommissie en verstrekt een vergoeding voor de werkzaamheden verricht door de leden van de plaatsingscommissie en bijkomende kosten gemaakt

door de leden van de plaatsingscommissie. De hoogte van de vergoedingen wordt door werkgever en leden van de plaatsingscommissie vastgesteld.

ARTIKEL 12. ADVIES PLAATSINGSCOMMISSIE

De werkgever stelt de plaatsingen vast op basis van het gemotiveerde advies van de plaatsingscommissie. Deze adviezen worden door de werkgever onder meer beoordeeld op onderlinge samenhang en worden getoetst aan het organisatiemodel.

Als de werkgever daartoe aanleiding ziet, kan de plaatsingscommissie gemotiveerd gevraagd worden een advies te heroverwegen. Deze commissie brengt dan opnieuw een al dan niet gewijzigd advies uit.

De werkgever kan uitsluitend op grond van zwaarwegende argumenten afwijken van de adviezen van de plaatsingscommissie.

De werkgever stelt de werknemer schriftelijk in kennis van het aanbod tot plaatsing in een functie. Als de werkgever afwijkt van de voorkeuren van de medewerker, dan wordt dit schriftelijk gemotiveerd.

Hoofdstuk 4 Financiële regelingen

ARTIKEL 13. TOELAGE ONREGELMATIGE DIENST

Lid 1

De werkgever hanteert artikel 3:11 CAR-UWO voor het toekennen van toelage onregelmatige dienst.

ARTIKEL 14. MAALTIJDVERGOEDING

Lid 1

De werkgever hanteert de Regeling maaltijdvergoeding 24-uursdienst VrZW.

Hoofdstuk 5 Slotbepaling

ARTIKEL 18. HARDHEIDSCLAUSULE

Lid 1

In die gevallen waarin het sociaal plan niet voorziet, kan het bevoegd gezag maatregelen treffen in de geest van het sociaal plan.

Lid 2



In die gevallen waarin het sociaal plan zou leiden tot een onbillijke situatie voor een individuele medewerker of vrijwilliger, kan het bevoegd gezag in gunstige zin voor de medewerker of vrijwilliger van het sociaal plan afwijken.

ARTIKEL 19. CITEERTITEL

Dit sociaal plan kan worden aangehaald als: 'Sociaal Plan Project Toekomstbestendige Brandweertzorg fase 1 VrZW'.