

## Regeling Sociaal Plan regionale uitvoeringsdiensten provinciale medewerkers Noord-Brabant

Gedeputeerde Staten van Noord-Brabant  
Gelet op artikel B.8 van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies;  
Gezien de bereikte overeenstemming d.d. 14 februari 2013 met het georganiseerd overleg;  
Overwegende dat Gedeputeerde Staten met de vaststelling van de Regeling Sociaal Kaderplan Noord-Brabant 2010 gebruik hebben gemaakt van hun bevoegdheid tot het vaststellen van nadere regels omtrent de te volgen procedure bij reorganisaties en omtrent de personele gevolgen van reorganisaties als uitwerking van bijlage 1 van de CAP, Spelregels en flankerend beleid bij reorganisaties;  
Overwegende dat er drie regionale uitvoeringsdiensten zijn opgericht waarnaar met ingang van 1 juni 2013 provinciale taken en de daaraan verbonden provinciale medewerkers overgaan;  
Overwegende dat de Regeling Sociaal Kaderplan Noord-Brabant 2010 niet is toegesneden op deze overgang van medewerkers naar de regionale uitvoeringsdiensten en het derhalve gewenst is daarvoor een specifiek sociaal plan op te stellen;  
Overwegende dat het onderhavige sociaal plan beoogt de aanwijzing van de bij de overdracht van taken naar de regionale uitvoeringsdiensten betrokken medewerkers te bepalen en dat in het Sociaal Beleidskader regionale uitvoeringsdiensten provincie Noord-Brabant, regels omtrent de plaatsing en arbeidsvoorwaarden, zijn neergelegd;  
Besluiten vast te stellen de volgende regeling:

### Artikel 1 Begripsbepalingen

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. afspiegelingsbeginsel: methode om de aanwijzing van taakvolgers te bepalen;
- b. betrekkingssomvang: het aantal uren per week waarvoor de medewerker is aangesteld of op basis van arbeidsovereenkomst werkzaam is;
- c. CAP: Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies;
- d. diensttijd: tijd die de medewerker onafgebroken heeft doorgebracht in dienst van de Provincie Noord-Brabant
- e. eigen functie: functie die de volgens zijn functiebeschrijving en het jaargesprekformulier moet verrichten;
- f. functie: samenstel van werkzaamheden;
- g. georganiseerd overleg: commissie voor georganiseerd overleg als bedoeld in artikel I1 van de CAP;
- h. latende organisatie: organisatie van waaruit de medewerker vertrekt naar de RUD;
- i. medewerker: ambtenaar aangesteld in vaste of tijdelijke dienst en de werknemer die op basis van een arbeidsovereenkomst naar Burgerlijk Recht bij de provincie Noord-Brabant werkzaam is;
- j. RUD: de omgevingsdienst West-Brabant of de omgevingsdienst Brabant-Noord of de omgevingsdienst Brabant Zuid-Oost;
- k. RUD-taak: provinciale taak die door een RUD uitgevoerd gaat worden;
- l. sociaal beleidskader regionale uitvoeringsdiensten Noord-Brabant: sociaal plan, dat van toepassing is op de plaatsing van medewerkers in de RUD en de condities waaronder dit gebeurt;
- m. taakvolger: medewerker die zijn taak of taken volgt naar de RUD waar deze taak of taken uitgevoerd gaat of gaan worden
- n. uitwisselbare functie: functie die naar functie-inhoud, vereiste kennis en vaardigheden en vereiste competenties vergelijkbaar en naar niveau en beloning gelijkwaardig is;
- o. vervallen taak: provinciale taak die niet langer door de provincie maar door een RUD wordt uitgevoerd.

### Artikel 2 Werkingsfeer

- 1 Deze regeling is van toepassing op de medewerker waarvan de eigen functie bestaat uit een taak of taken, waarvan Gedeputeerde Staten bepaald hebben dat die taak of taken overgaan naar een RUD.
- 2 Op medewerkers als bedoeld in het eerste lid is de Regeling Sociaal Kaderplan Noord-Brabant 2010 niet van toepassing. Zodra Gedeputeerde Staten de medewerkers hebben aangewezen die hun taken volgen naar de RUD, eindigt voor de medewerkers die niet mee overgaan naar de RUD de werking van deze regeling en vervalt daarmee de vorige zin.

### Artikel 3 taakvolger $\geq$ 50%

- 1 De medewerker wiens eigen functie voor 50% of meer bestaat uit RUD-taken, volgt de taken die overgaan naar de RUD voor 100% van de betrekkingssomvang.

- 
- 2 Plaatsing van de medewerker binnen de RUD gebeurt op grond van het bij de RUD geldende plaatsingsplan en het Sociaal Beleidskader regionale uitvoeringsdiensten Noord-Brabant.

#### **Artikel 4 taakvolger 10%**

- 1 Gedeputeerde Staten kunnen een medewerker wiens eigen functie voor 10% tot 50% bestaat uit RUD-taken, voor 100% van de betrekkingssomvang aanwijzen als taakvolger.
- 2 Gedeputeerde Staten baseren de aanwijzing, bedoeld in het eerste lid, op grond van de volgende twee uitgangspunten, waarbij a boven b gaat:
  - a. de bereidheid van de medewerker;
  - b. het afspiegelingsbeginsel.
- 3 Het afspiegelingsbeginsel, bedoeld in het tweede lid, onder b, wordt toegepast per categorie uitwisselbare functies op basis van leeftijdsopbouw binnen de desbetreffende categorie uitwisselbare functies.
- 4 De medewerkers in de categorie uitwisselbare functies worden ingedeeld in de volgende leeftijdscategoriën:
  - a. van 15 tot en met 24 jaar;
  - b. van 25 tot en met 34 jaar;
  - c. van 35 tot en met 44 jaar;
  - d. van 45 tot en met 54 jaar; en
  - e. 55 jaar en ouder.
- 5 Per categorie als bedoeld in het vierde lid, word(en)t de medewerker(s) met de kortste diensttijd aangemerkt als taakvolger.
- 6 Voor de indeling in de leeftijdscategoriën de berekening van de diensttijd, bedoeld in het vierde en vijfde lid, is de leeftijd van de medewerker en de lengte van zijn diensttijd op 1 april 2013 bepalend.
- 7 Bij het afspiegelingsbeginsel vindt de verdeling over de leeftijdscategoriën zo plaats, dat de leeftijdsopbouw binnen de categorie uitwisselbare functies voor en na de reorganisatie verhoudingsgewijs zoveel mogelijk gelijk is.
- 8 Indien gelet op de geringe omvang van de groep medewerkers die uitwisselbare functies vervullen, een verdeling in leeftijdscategoriën niet leidt tot een evenwichtige afspiegeling, blijft verdeling in leeftijdscategoriën achterwege en wordt degene met de kortste diensttijd aangewezen als taakvolger.
- 9 Gedeputeerde Staten kunnen van het afspiegelingsbeginsel afwijken, indien het dienstbelang zich op zwaarwegende gronden tegen hantering van dit beginsel verzet.

#### **Artikel 5 Voorkeursfunctie plaatsing binnen een RUD**

- 1 Alvorens Gedeputeerde Staten een definitief besluit nemen tot vervallen verklaring van de functie, tot ontslag en aanwijzing van de RUD waarnaar de medewerker overgaat, maken Gedeputeerde Staten een overzicht van alle functies binnen de 3 RUD's bekend aan de medewerker.
- 2 Op basis van het Sociaal Beleidskader regionale uitvoeringsdiensten provincie Noord-Brabant en het inzicht in de beschikbare functies per regio kan een medewerker zijn voorkeur voor een specifieke RUD aan zijn bureauhoofd kenbaar maken.
- 3 Gedeputeerde Staten wijzen vervolgens op grond van artikel 6 de RUD aan, waaraan de medewerker als taakvolger wordt verbonden.

#### **Artikel 6 RUD van aanwijzing**

- 1 De RUD waarnaar de medewerker overgaat wordt bepaald door:
  - a. de RUD waar de taken van de medewerker naar overgaan;
  - b. bij meerdere RUD's: de voorkeur van de medewerker, tenzij dit in het kader van een evenwichtige spreiding van taken niet mogelijk is.
- 2 Indien de voorkeur van de medewerker, bedoeld in het eerste lid, onder b, om redenen van een evenwichtige spreiding van taken niet gevolgd kan worden, nemen Gedeputeerde Staten bij aanwijzing van de RUD waar de medewerker geplaatst zal worden, de navolgende uitgangspunten in acht, waarbij a boven b en b boven c gaat:
  - a. het beschikbaar aantal plaatsingsmogelijkheden bij de RUD;
  - b. de kortste reisafstand voor de medewerker tussen wonen en werken
  - c. de in redelijkheid in acht te nemen belangen van de betrokken medewerker(s) en de RUD.
- 3 De RUD bepaalt bij welke vestiging de medewerker wordt geplaatst, indien van meerdere vestigingen sprake is.

#### **Artikel 7 Medewerking aan plaatsing**

De medewerker is verplicht aan de plaatsingsprocedure zijn medewerking te verlenen.

### **Artikel 8 Voorgenomen besluiten**

- 1 Gedeputeerde Staten nemen op basis van hun besluit van 4 februari 2013 tot overdracht van taken aan de drie RUD's per individuele medewerker:
  - a. een voorgenomen besluit tot vervallenverklaring van de functie en tot aanwijzing van de RUD waarnaar de medewerker overgaat;
  - b. een voorgenomen besluit tot ontslag uit dienst van de provincie.
- 2 De medewerker kan zijn bedenkingen tegen de voorgenomen besluiten, bedoeld in het eerste lid, kenbaar maken bij Gedeputeerde Staten binnen vier weken na verzending van het besluit.
- 3 Gedeputeerde Staten bevestigen de ontvangst van de ingediende bedenkingen.

### **Artikel 9 Definitieve besluiten**

- 1 Gedeputeerde Staten nemen geen definitief besluit tot vervallenverklaring van de functie, ontslag en aanwijzing van de RUD, voordat de medewerker in de gelegenheid is gesteld om zijn voorkeur kenbaar te maken voor een RUD waarnaar hij wenst over te gaan.
- 2 Gedeputeerde Staten nemen geen definitief besluit tot vervallenverklaring van de functie en tot ontslag van de medewerker, voordat de startdatum van de RUD bekend is en de medewerker een voorgenomen plaatsingsbesluit heeft ontvangen van het daartoe bevoegde gezag van de RUD waar hij geplaatst wordt.
- 3 De ingangsdatum van ontslag is gelijk aan de datum waarop de medewerker bij de RUD in dienst treedt.

### **Artikel 10 Bezwaar**

- 1 De medewerker die zich niet kan verenigen met het besluit als vermeld in artikel 9 kan daartegen binnen zes weken na de dag van bekendmaking op grond van de Algemene wet bestuursrecht bezwaar maken bij Gedeputeerde Staten.
- 2 Gedeputeerde Staten winnen advies in over ingediende bezwaarschriften bij de Hoor- en Adviescommissie voor de behandeling van bezwaar- en beroepschriften.

### **Artikel 11 Arbeidsvoorwaarden die niet meegaan naar de RUD**

- 1 Uiterlijk op de dag vóór uitdiensttreding levert de medewerker alle in zijn bezit zijnde eigendommen van de provincie Noord-Brabant in bij zijn direct leidinggevende of bij de daarvoor aangewezen functionaris, zoals:
  - a. ov-kaart, omvat tevens NS-businesscard;
  - b. toegangspas;
  - c. dienstkleding;
  - d. ict-faciliteiten, zoals een laptop en mobiele telefoon.
- 2 Gedeputeerde Staten kunnen onder omstandigheden afzien van verrekening of terugvordering van een aan de medewerker toegekende vergoeding of tegemoetkoming op grond van het vervoersplan.
- 3 Bij het nemen van een besluit op grond van het tweede lid, nemen Gedeputeerde Staten in regionaal verband gemaakte afspraken in acht.

### **Artikel 12 Hardheidsclausule**

Gedeputeerde Staten kunnen voorzover nodig in afwijking van de bij of krachtens deze regeling gestelde regels beslissen in individuele gevallen, waarin deze regels niet of niet naar redelijkheid voorzien.

### **Artikel 13 Inwerkingtreding**

- 1 Deze regeling treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van het Provinciaal Blad waarin zij wordt geplaatst en werkt terug tot en met 1 december 2012.
- 2 Deze regeling vervalt met ingang van 1 januari 2017.
- 3 In geval van ingrijpende veranderingen in de voor deze regeling relevante regelgeving, wordt in het georganiseerd overleg besproken of naar aanleiding hiervan deze regeling dient te worden gewijzigd.

### **Artikel 14 Citeertitel**

Deze regeling wordt aangehaald als: Regeling Sociaal Plan regionale uitvoeringsdiensten provinciale medewerkers Noord-Brabant.

*'s-Hertogenbosch, 9 april 2013*

*Gedeputeerde Staten voornoemd,*

---

de voorzitter prof. dr. W.B.H.J. van de Donk

de secretaris drs. W.G.H.M. Rutten

## **Toelichting behorende bij de Regeling Sociaal Plan regionale uitvoeringsdiensten provinciale medewerkers Noord-Brabant**

### **Algemeen**

Deze regeling is specifiek bedoeld om te kunnen bepalen welke medewerkers van de provincie Noord-Brabant overgaan naar de regionale uitvoeringsdiensten en bij welke regionale uitvoeringsdienst zij worden geplaatst. De daadwerkelijke plaatsing van aangewezen medewerkers in de regionale uitvoeringsdienst geschiedt door het bevoegd gezag van de regionale uitvoeringsdienst met in achtneming van het in het tussen alle deelnemende Brabantse gemeenten, de milieudiensten en de provincie Noord-Brabant vastgestelde Sociaal Beleidskader regionale uitvoeringsdiensten Noord-Brabant. Uitgangspunt daarbij is, dat de medewerker die is aangewezen om naar de regionale uitvoeringsdienst over te gaan daartoe ook verplicht is. Zijn taken binnen de provincie komen immers te vervallen en komen terug in de regionale uitvoeringsdienst. Het bevoegd gezag van de regionale uitvoeringsdienst is verplicht om de medewerker die door de provincie is aangewezen naar de regionale uitvoeringsdienst over te gaan in dienst te nemen. Het voor de medewerker bij de provincie geldende salaris en zijn betrekkingssomvang vormt de basis van waaruit plaatsing van de medewerker in de regionale uitvoeringsdienst geschiedt.

### **Artikelgewijze toelichting**

#### **Artikel 1 Begripsbepalingen**

Voor begripsbepalingen is zoveel mogelijk aansluiting gezocht bij de Regeling Sociaal Kaderplan Noord-Brabant 2010 en het tussen alle deelnemende Brabantse overheden vastgestelde Sociaal Beleidskader regionale uitvoeringsdiensten Noord-Brabant.

Om te bepalen wat een uitwisselbare functie is, worden de FUWAPROV-functie én de afspraken die in het formulier jaargesprekken zijn neergelegd, in achtgenomen. De reden dat de afspraken in het formulier jaargesprekken worden meegenomen is dat de functiebeschrijving volgens FUWAPROV bedoeld is als globale aanduiding van het type werkzaamheden dat bij een bepaalde functie behoort. Dus, om te kunnen bepalen wat uitwisselbare functies zijn zal daarom naast de functiebeschrijving volgens FUWAPROV ook het consistente samenstel van feitelijke werkzaamheden van de medewerker bepalend zijn. Dit samenstel van feitelijke werkzaamheden is in principe in het formulier jaargesprekken (planningsgesprek) neergelegd. Het gaat daarbij om het gebruikelijke werkpakket. Een tijdelijke uitbreiding of verandering van werkzaamheden is niet leidend.

#### **Artikel 2 Werkingssfeer**

In het eerste lid wordt geregeld dat deze regeling alleen van toepassing is op medewerkers die RUD-taken verrichten. Op deze medewerkers is niet eveneens de Regeling Sociaal Kaderplan Noord-Brabant 2010 van toepassing (lid 2). Indien de aanwijzing van medewerkers die hun taken naar de RUD volgen heeft plaatsgevonden, eindigt de werking van deze regeling voor de medewerkers die bij de provincie in dienst blijven. Deze laatste groep betreft de medewerkers die nu voor minder dan 50% RUD-taken verrichten maar deze taken na toepassing van het afspiegelingsbeginsel niet naar de RUD volgen. Voor deze 'niet-taakvolgers' is deze regeling 'uitgewerkt'. Met het bepaalde in lid 2 wordt enkel bedoeld te regelen dat medewerkers terzake één en dezelfde reorganisatie, geen beroep kunnen doen op twee sociale plannen.

In deze regeling wordt verder alleen de aanwijzing van medewerkers geregeld en de aanwijzing van de RUD waar zij in dienst treden. De feitelijke plaatsing van medewerkers in de nieuwe organisatie en de condities waaronder dit gebeurt, worden geregeld door het nieuwe bevoegd gezag van de regionale uitvoeringsdienst aan de hand van het Sociale Beleidskader regionale uitvoeringsdiensten Noord-Brabant.

#### **Artikel 3 Taakvolger $\geq$ 50%**

De medewerker waarvan de eigen functie voor meer dan 50% bestaat uit RUD-taken, volgt deze taken naar de regionale uitvoeringsdienst waar deze taken terugkomen. De medewerker gaat over naar de regionale uitvoeringsdienst met de voor hem geldende betrekkingssomvang.

Dit betekent dat als medewerker X een betrekkingssomvang heeft van 36 uur per week, waarvan 20 uur besteed worden aan RUD-taken, hij taakvolger is:  $20/36$  is meer dan 50%. Hij gaat dan voor 36 uur over naar de RUD.

Dit betekent eveneens dat als medewerker Y een betrekkingssomvang heeft van 15 uur per week, waarvan 10 uur besteed worden aan RUD-taken, hij eveneens taakvolger is:  $10/15$  is meer dan 50%. Hij gaat voor 15 uur over naar de RUD.

Het percentage wordt bepaald aan de hand van zowel de taken volgens functiebeschrijving, alsmede het formulier planningsgesprek en de daarin opgenomen feitelijke tijdsbesteding.

#### **Artikel 4 Taakvolger 10%**

Medewerkers waarvan de eigen functie voor minder dan 50%, maar voor meer dan 10% bestaat uit RUD-taken, kunnen ook aangewezen worden als taakvolgers. De provincie probeert zoveel mogelijk taken, die versnipperd bij diverse medewerkers terugkomen, te bundelen tot voldoende formatie om aan een medewerker mee te geven naar de regionale uitvoeringsdienst. Dit brengt mee, dat deze versnipperde taken komen te vervallen bij alle medewerkers die deze nu verrichten. Vervolgens wordt eerst aan de hand van de bereidheid van medewerkers bepaald, en als dat geen soelaas biedt aan de hand van het afspiegelingsbeginsel, welke medewerker de taken naar de RUD volgt.

Bij het achtste lid moet gedacht worden aan afspiegeling van 1 fte binnen een groep van 5 medewerkers, die qua leeftijd over de verschillende leeftijdscategorieën verdeeld zijn. In dat geval volgt degene met de kortste diensttijd zijn taak naar de RUD.

Ook hier geldt dat de medewerker naar de RUD overgaat voor zijn volledige betrekkingssomvang. De taken die de medewerker achterlaat, worden verdeeld over de medewerkers die achterblijven bij de provincie en waarvan de functie-inhoud is gekrompen als gevolg van de weggevallen RUD-taken.

#### **Artikel 5 en 6 Voorkeursfunctie plaatsing binnen de RUD en RUD waar de medewerker in dienst treedt**

In beginsel volgt de medewerker zijn RUD-taken naar de regionale uitvoeringsdienst waar deze taken terugkomen. Komen deze RUD-taken bij meerdere regionale uitvoeringsdiensten terug, dan is de voorkeur van de medewerker voor een betreffende RUD bepalend, tenzij dit om bezettingsredenen niet mogelijk zou zijn. De provincie dient namelijk te zorgen voor een evenwichtige verdeling van RUD-taken over de drie RUD's, waardoor de voorkeur van de medewerker niet in alle gevallen gevolgd kan worden. Als de voorkeur niet gevolgd kan worden en de kortste reisafstand evenmin tot een oplossing leidt, dan wordt de RUD bepaald de hand van de in redelijkheid in acht te nemen belangen van alle betrokken medewerkers en de RUD. Als de RUD meer dan één werklocatie heeft bepaald de RUD waar de medewerker feitelijk werkzaam wordt.

#### **Artikel 11**

Bij uitdiensttreding vindt in beginsel verrekening of terugvordering plaats van aan de medewerker toegekende faciliteiten met in achtname van hetgeen daarover in de onderliggende regelingen is bepaald. Gedeputeerde Staten kunnen van de hoogte van het te verrekenen en/of terug te vorderen bedrag afwijken op grond van de redelijkheid. Een medewerker bijvoorbeeld die vier jaar geleden een fiets aanschafte op grond van het vervoersplan kon mogelijk niet voorzien dat hij uit dienst zou treden als gevolg van de vorming van de RUD's. In dergelijke gevallen zou onverkort vasthouden aan terugbetaling onredelijk kunnen uitpakken en kunnen Gedeputeerde Staten van verrekening geheel of gedeeltelijk afzien. Een medewerker daarentegen die een jaar geleden een fiets aanschafte kon zeker toen wel al voorzien dat de RUD-vorming consequenties kon hebben. Dit geldt ook voor medewerkers die op grond van de daarvoor geldende regelingen nog een smartphone of een tablet aanschafte in de wetenschap dat in 2013 de RUD's operationeel zouden worden. Voor wat betreft dienstkleding geldt dat in ieder geval alle kleding waarop het logo van de provincie Noord-Brabant staat moet worden ingeleverd. Door de provincie ter beschikking gestelde schoenen behoeven niet te worden ingeleverd.

#### **Artikelen 13 Inwerkingtreding**

De looptijd van de regeling is gelijk aan de looptijd van het Sociaal Beleidskader regionale uitvoeringsdiensten Noord-Brabant. Voorzien is dat de regionale uitvoeringsdiensten formeel per 1 juni 2013 van start gaan. Mogelijk wordt in een later stadium door de latende organisaties bepaald dat er meer taken overgaan naar de regionale uitvoeringsdiensten. Om deze reden is de looptijd van de regeling langer dan noodzakelijk voor de overdracht van taken per 1 juni 2013.

Als in de toekomst om bovenvermelde reden nogmaals een beroep gedaan moet worden op deze regeling, is het mogelijk dat er andere arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden binnen de provincie gelden, dan bij het tot standkomen van deze regeling het geval was. Indien onverkorte toepassing van de regeling dan tot frictie leidt, kan dit aanleiding geven om opnieuw met de vakbonden in overleg te treden over een aanvulling of aanpassing van de regeling.

Gedeputeerde Staten van Noord-Brabant,

de voorzitter

prof. dr. W.B.H.J. van de Donk

de secretaris

drs. W.G.H.M. Rutten