



CONVENANT SDKK

inzake
het Sociaal plan d.d. 19 juni 2015 versie 4.3 (zaaknummer 2016/024965) zoals
aangepast op 29 juni 2016 en het Functieboek van 2009 zoals aangepast op
20 juli 2013 (zaaknummer 2015/031600) van de Sentro Di Detenshon i Korekshon
Kòrsou (SDKK)

Tussen de ondergetekenden,

1. Minister van Bestuur, Planning en Dienstverlening
2. De Centrale Commissie van Vakbonden, hierna te noemen: de Centrale
Commissie

hierna te noemen de partijen

en

3. De Voorzitter van het Centraal Georganiseerd Overleg in Ambtenarenzaken,
hierna te noemen: de Voorzitter

is, een convenant gesloten met betrekking tot het Sociaal plan d.d. 19 juni 2015 versie
4.3 (zaaknummer 2016/024965) zoals aangepast op 29 juni 2016 en het Functieboek
van 2009 zoals aangepast op 20 juli 2013 (zaaknummer 2015/031600) van de Sentro Di
Detenshon i Korekshon Kòrsou (SDKK)

Overwegende dat,

- ingevolge artikel 4, eerste lid, van de Landsverordening Georganiseerd Overleg
in Ambtenarenzaken (P.B. 2008, no. 70), binnen het Centraal Georganiseerd
Overleg in Ambtenarenzaken, bestaande uit de Minister en de Centrale
Commissie, en onder leiding van de voorzitter, overleg moet worden gevoerd
inzake alle aangelegenheden van algemeen belang voor de rechtstoestand van
ambtenaren, met inbegrip van de algemene regels volgens welke het
personeelsbeleid zal worden gevoerd;
- in het Centraal Georganiseerd Overleg in Ambtenarenzaken overleg is gevoerd
op 8 september 2016 inzake de hiernavolgende documenten, te weten:
 - het Sociaal plan d.d. 19 juni 2015 versie 4.3 (zaaknummer 2016/024965)
zoals aangepast op 29 juni 2016 (bijlage 1),
 - het Functieboek van 2009 zoals aangepast op 20 juli 2013 (zaaknummer
2015/031600) (bijlage 3) van SDKK;
- partijen overeenstemming hebben bereikt over het Sociaal plan d.d. 19 juni 2015
versie 4.3 (zaaknummer 2016/024965) zoals aangepast op 29 juni 2016 en het
Functieboek van 2009 zoals aangepast op 20 juli 2013 (zaaknummer
2015/031600) van de SDKK in een convenant vast te leggen;

Georganiseerd Overleg in Ambtenarenzaken

Ansinghstraat 17, Curaçao

Tel.: 5999 461-5406 / 461-5328 • Fax: 5999 461-5399

- partijen het resultaat van die overeenstemming in een convenant wensen neer te leggen als bedoeld in artikel 10, derde lid, van de Landsverordening Georganiseerd Overleg in Ambtenarenzaken;

Komen partijen overeen dat,

Artikel 1

1. Het Sociaal plan SDKK d.d. 19 juni 2015 versie 4.3 (zaaknummer 2016/024965) zoals aangepast op 29 juni 2016 ongewijzigd zal blijven, met dien verstande dat er geen sprake zal zijn van gedwongen ontslagen en dat er tevens rekening zal worden gehouden met de op- en aanmerkingen en voorstellen, zoals vermeld in het standpunt van de Centrale Commissie van Vakbonden van 6 september 2016, met betrekking tot punt 1 van voornoemd document (GOA-nummer 146/2016-GOAVz) (bijlage 4).
2. Met het formaliseren van de functies en de revisie van het Functieboek SDKK een aanvang zal worden gemaakt na vaststelling van het Functieboek van 2009 zoals aangepast op 20 juli 2013.
3. Aan het Functieboek 2009, zoals aangepast op 20 juli 2013 en aan het Sociaal plan d.d. 19 juni 2015 versie 4.3 (zaaknummer 2016/024965) zoals aangepast op 29 juni 2016, bij de vaststelling van deze documenten terugwerkende kracht wordt verleend tot en met 10 oktober 2010.

Artikel 2

Indien zich onvoorziene omstandigheden voordoen die wezenlijke gevolgen hebben voor de uitvoering van dit convenant zullen partijen hierover met elkaar in overleg treden.

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. To the right of the signatures is a circular stamp with the letters 'GOA' inside. Above the signatures, there is a large, stylized handwritten mark that resembles a triangle with a wavy line inside. The signatures are written over a horizontal line.

Artikel 3

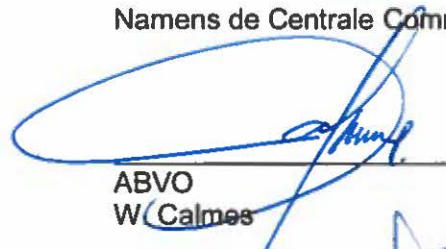
Dit convenant treedt in werking op 10 augustus 2017.

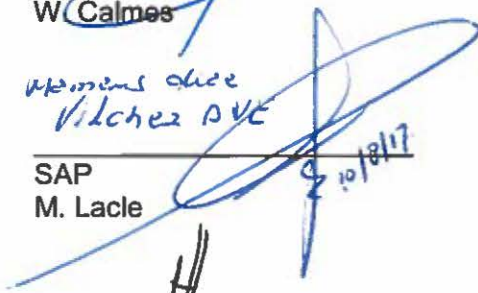
Aldus overeengekomen op 10 augustus 2017, te Curaçao en in 7-voud opgemaakt.

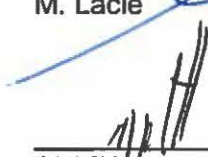
De Minister van Bestuur, Planning en Dienstverlening,


A. Konket

Namens de Centrale Commissie,

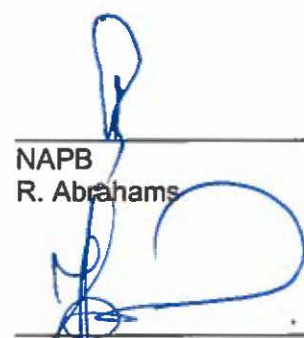

ABVO
W. Calmes

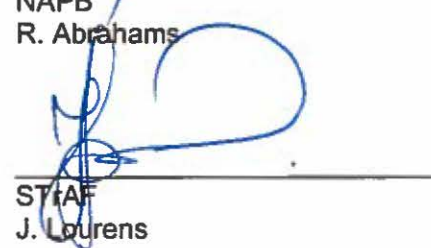
*namens de
Vilchez DVE*

SAP
M. Lacle


SITEK
D. Plantijn

De Voorzitter van het Centraal Georganiseerd Overleg Ambtenarenzaken,


V. Marcha


NAPB
R. Abrahams


STAF
J. Lourens

- Bijlagen (3):
1. het Sociaal plan d.d. 19 juni 2015 versie 4.3 (zaaknummer 2016/024965) zoals aangepast op 29 juni 2016;
 2. het Functieboek van 2009 zoals aangepast op 20 juli 2013 (zaaknummer 2015/031600);
 3. standpunt van 6 september 2016 (GOAnummer 146/2016-GOA/Vz)

SOCIAAL PLAN SDKK

Minister van Justitie en de Vakbonden

19 juni 2015

Regelende kaders waarbinnen het verloop van de personele reorganisatie van SENTRO DI DETENSHON I KOREKSHON KORSOU (SDKK) zal plaatsvinden; regels over de wijze waarop het personeelslid vanuit de oude in de nieuwe organisatie zal worden geplaatst.

The block contains several handwritten signatures and initials in blue ink. On the left, there is a large, stylized signature that appears to be 'B'. To its right is another signature that looks like 'P'. Below the 'B' signature, there are some initials that look like 'J. V. L. H. C.'. To the right of the 'P' signature, there is a large, stylized signature that looks like 'G'. Below the 'G' signature, there are some initials that look like 'R'. At the bottom center, there are some initials that look like 'M. J. L.'. There are also some other smaller, less distinct marks and initials scattered around.

Inhoudsopgave

	Pagina
Hoofdstuk I: Inleiding.....	4
Hoofdstuk II: Begripsbepalingen.....	5
Hoofdstuk III: Hoofdpijnen Sociaal Beleidskader.....	8
3.1 Reorganisatiegebied	
3.2 Sociaal Beleidskader	
3.3 Bezoldiging van het personeelslid	
Hoofdstuk IV: Rechtspositionele leidraad.....	9
4.1 De afrondingscommissie	
4.2 Mens volgt functie-principe	
Hoofdstuk V: Plaatsing en bezwarenprocedure	11
5.1 Algemeen deel	
5.1.1 Informatie aan de plaatsingscommissie	
5.1.2 Wijze van oordeelsvorming	
5.1.3 Belangenafweging	
5.2 De Plaatsingscommissie	
5.2.1 Bekendmaking rechtspositionele status	
5.2.2 Bekendmaking definitieve lijst met volgfuncties	
5.3 Bezwarenprocedure	
5.3.1 Aantekening van bezwaar	
5.3.2 Instelling bezwarencommissie	
5.4 Beroep bij het ambtenarengerecht	
5.5 Procedure invulling resterende vacatures	
5.6 Invulling van top- en overige Sleutelfuncties	
5.6.1 Top en overige sleutelfuncties	
5.6.2 Openstelling van vacatures	
5.7 Instelling Selectiecommissie	
5.8 Inspanningen gericht op herplaatsing van het personeelslid	
Hoofdstuk VI: slot en overgangsbepalingen.....	19
6.1 Operationele werkstructuur	
6.2 Tijdschema	
6.3 Slotbepalingen	

Sociaal Plan inzake de personele reorganisatie van het Gevangeniswezen en Huis van Bewaring Curaçao, het "SENTRO DI DETENSHON I KOREKSHON KORSOU (SDKK)", nader te noemen SDKK,

Tussen de ondergetekenden, de Regering van Curaçao, vertegenwoordigd door de Minister van Justitie en,

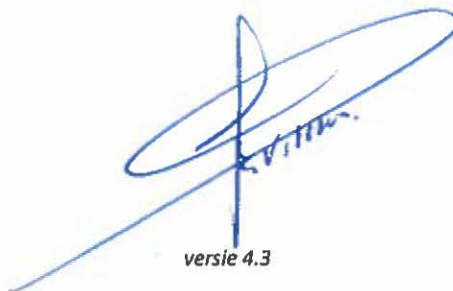
- ↳ de Algemene Bond van Overheids- en overige personeel (ABVO);
- ↳ de Sindikato Ambtenaran di Polis i Kadena di Hudisial (SAP);
- ↳ de Sindikato di Trahadónan di Aduana i Fiskalia (STrAF);

Overwegende dat:

uit een oogpunt van zorgvuldigheid en rechtszekerheid, alsmede een goed verloop van de reorganisatie van het Gevangeniswezen dat onder de Minister van Justitie ressorteert, nader aan te duiden met "SENTRO DI DETENSHON I KOREKSHON KORSOU (SDKK)", hierna genoemd SDKK,:

- kaders dienen te worden gesteld waarbinnen de personele reorganisatie van SDKK zal plaatsvinden;
- regels dienen te worden vastgesteld over de wijze waarop het personeelslid vanuit de oude in de nieuwe organisatie zal worden geplaatst;
- kaders dienen te worden aangegeven waarbinnen de toekomstige rechtspositie van het personeelslid dient te worden uitgewerkt;
- het noodzakelijk is de effectiviteit en de efficiëntie van het functioneren van het SDKK te bevorderen;
- ten einde het boven gestelde te kunnen bereiken het nodig is de huidige structuur van het SDKK te reorganiseren;
- gelet op het feit dat het SDKK wil voorkomen onder het regiem van een algemene maatregel van rijksbestuur te komen, en mede gelet op het door de landen van het Koninkrijk afgesproken toetsingsmoment van de implementatie van het Plan van Aanpak het noodzakelijk is de reorganisatie van het SDKK snel uit te voeren.

Komen overeen als volgt:



versie 4.3



Hoofdstuk I: Inleiding

Het SDKK is een organisatie die continu in ontwikkeling is. Dat betekent dat er regelmatig veranderingen in de organisatie plaatsvinden. Het kan daarbij soms gaan om kleine aanpassingen, maar ook om ingrijpende aanpassingen, namelijk reorganisaties. Deze aanpassingen kunnen directe gevolgen hebben voor het personeel.

De doelstelling van dit Sociaal Plan is om structuur aan te brengen in de wijze waarop met de personele gevolgen wordt omgegaan. Het is bedoeld als basis om de sociale en financiële gevolgen voortvloeiend uit een interne reorganisatie voor de betrokken personeelsleden zorgvuldig te regelen. Het bevat een pakket instrumenten om de gevolgen van de organisatorische aanpassingen voor het personeel zoveel mogelijk op te vangen.

In het Sociaal Plan worden de kaders uitgewerkt, waarbinnen het verloop van de personele reorganisatie van het SDKK zal plaatsvinden, de regels over de wijze waarop het personeelslid vanuit de oude naar de nieuwe organisatie zal worden geplaatst en de kaders voor de toekomstige rechtspositie van het personeel. Dit Sociaal Plan is opgesteld met inachtneming van het bovenstaande.

Het Sociaal Plan treedt in werking met terugwerkende kracht tot 10 oktober 2010.

Op initiatief van partijen kan eveneens tussentijds overleg plaatsvinden over mogelijke aanpassingen van het Sociaal Plan indien de omstandigheden daartoe nopen.



Hoofdstuk II: Begripsbepalingen

Artikel 1

Administratieve functie: een functie die bezoldigd wordt conform het Bezoldigingslandsbesluit 1998; P.B. 1997 nr. 314;

Afrondingcommissie: een door de minister ingestelde commissie die tot taak heeft de afronding van rechtspositionele aangelegenheden, zoals achterstallige bevorderingen, benoemingen of aanstelling in vaste pensioengerechtigde dienst, toekenning van toelagen of compensaties, van de personeelsleden binnen de oude organisatie en de minister hierover adviseert;

Bevoegd gezag: de Regering van het land Curaçao, vertegenwoordigd door de Gouverneur en de Minister van Justitie;

Bezoldiging: het bedrag met de daaraan gekoppelde schaal en trede verbonden aan de voor het personeelslid geldende bezoldigingsregeling; Bezoldigingslandsbesluit 1998 (P.B. 1997 no. 314) zoals gewijzigd; Bezoldigingsstructuur Gevangeniswezen;

Bezoldigingsstructuur Gevangeniswezen:
Bezoldigingsstructuur van het Gevangeniswezen.
Raadsbeslissing 24 januari 2007.

Bezwarencommissie: een door de minister ingestelde commissie die de minister schriftelijk en gemotiveerd adviseert over bezwaren die een personeelslid indient tegen een beslissing van het bevoegd gezag;

CGOA Centraal Georganiseerd Overleg in Ambtenarenzaken

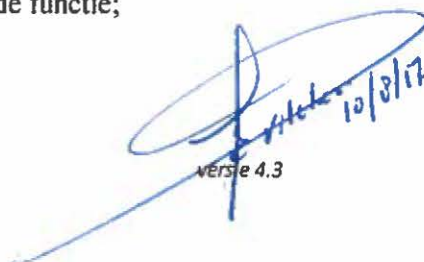
Directeur: de directeur van het Gevangeniswezen en Huis van Bewaring op Curaçao;

Executieve functie: betreft een functie die bezoldigd wordt conform de Raadsbeslissing van 24 januari 2007; Bezoldigingsstructuur Gevangeniswezen;

Functie: het geformaliseerde samengestelde geheel van taken, werkzaamheden, verantwoordelijkheden en bevoegdheden, zoals dat door het personeelslid verricht moet worden;

The bottom right of the page contains several handwritten signatures and initials in blue ink. One signature is large and stylized, with the date '12/01/17' written next to it. Below it, there are several other initials and smaller signatures, including one that looks like 'B' and another that looks like 'J'.

Functieboek	het Functieboek 2009 zoals gewijzigd; een vastgestelde verzameling van functies met de bijbehorende functiebeschrijvingen zoals deze bij het SDKK voorkomen met vermelding van de functiewaardering per organisatieonderdeel;
Geschikte functie:	een functie die niet als passend kan worden beschouwd, maar waarvoor het personeelslid, gezien zijn/haar capaciteit wel aan de functie-eisen kan gaan voldoen;
HRO	de afdeling Human Resources & Organisatie (HRO) van het ministerie van Bestuur, Planning en Dienstverlening
Interne kandidaat:	1. Het personeelslid dat vóór de aanvang van de personele reorganisatie in vaste pensioengerechtigde dienst dan wel in tijdelijke dienst is benoemd bij het Gevangeniswezen en Huis van Bewaring; 2. Het personeel met wie vóór de aanvang van de personele reorganisatie een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht, voor bepaalde of onbepaalde tijd is aangegaan bij het Gevangeniswezen en Huis van Bewaring.
Leidinggevende:	een personeelslid dat leiding geeft aan een dienst, unit, afdeling of een groep personeelsleden;
Mens volgt functie-principe:	het principe waarbij het personeelslid zijn taken en werkzaamheden van zijn oude functie conform functieboek 2007, in de nieuwe organisatie blijft uitoefenen;
Minister:	de Minister van Justitie van Curaçao;
Nieuwe functie:	een functie die qua inhoud niet eerder voorkwam in de oude organisatie;
Passende functie:	een functie van gelijkwaardig werk- en denkniveau, die het personeelslid in verband met zijn persoonlijkheid, omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten, redelijkerwijs kan worden opgedragen gelet op zijn/haar kwalificaties, opleidingsniveau en/of competentie. Een passende functie is doorgaans van hetzelfde functieniveau als de oude functie, maar kan ook van een hoger niveau of maximaal twee niveaus lager zijn dan de oude functie;

 10/8/17
versie 4.3



Personneelslid:	de ambtenaar in de zin van de Landsverordening Materieel Ambtenarenrecht (A.B. 2010, nr. 87, en P.B. 1964, nr. 159), en degene met wie een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht is aangegaan en die ten tijde van de implementatie van de nieuwe organisatie in dienst is van het Gevangeniswezen en Huis van Bewaring Curaçao;
Plaatsingscommissie:	een door de minister ingestelde commissie die bij de implementatie van de plaatsing van personeelsleden in een functie binnen de nieuwe organisatie tot taak heeft de minister over de plaatsing van personeelsleden te adviseren;
Reorganisatie:	iedere wijziging van de organisatiestructuur, de omvang of de taakhoud van een ministerie of een onderdeel daarvan waaraan personele consequenties zijn verbonden;
Reorganisatiegebied:	Het Gevangeniswezen en Huis van Bewaring op Curaçao, het SDKK;
Selectiecommissie:	een door de minister ingestelde commissie die belast is met de werving en selectie van personeelsleden binnen de betreffende deelgebieden en die de minister adviseert omtrent de plaatsing van de personeelsleden in de nieuwe organisatie;
Sleutelfunctie:	alle leidinggevende functies, functies boven schaal 9 (conform Bezoldigingslandsbesluit 1998) (P.B. 1997 no. 314), zoals gewijzigd;
Takenpakket:	werkzaamheden die het personeelslid, gelet op zijn opleiding, ervaring, capaciteiten, persoonlijkheid, omstandigheden kan worden aangeboden;
Vakbonden:	de Algemene Bond van Overheids- en overige personeel, Sindikato Ambtenaman di Polis i Kadena di Hudisial en de Sindikato di Trahadónan di Aduana i Fiskalia, ieder voor zover het betreft de personeelsleden die zij vertegenwoordigt;
Volgfunctie	een functie in de nieuwe organisatie die conform het “mens volgt functie-principe” aan een personeelslid wordt aangeboden. Een volgfunctie betreft een functie die qua taakhoud, voor 2/3 deel of meer overeenkomt met de functie van het personeelslid in de oude organisatie;

[Handwritten signature]
Versie 4.3

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

Hoofdstuk III: Hoofddijnen Sociaal Beleidskader

3.1 Reorganisatiegebied

Artikel 2

De reorganisatie dient voor het personeelslid met voldoende waarborgen te zijn omkleed en zal in haar totaliteit niet ongunstiger mogen zijn dan de huidige rechtspositie van het betreffende personeelslid. De bevoegdheid om te reorganiseren mag niet worden gebruikt om zich van een disfunctionerend of lastig personeelslid te ontdoen. De reorganisatie moet immers op zakelijke en objectieve gronden berusten. (Vaste jurisprudentie CRvB 18 september 2008, LJN BF 1908).

3.2 Sociaal Beleidskader

Artikel 3

- 1) In beginsel geldt dat het personeelslid in de nieuwe organisatie een functie wordt aangeboden, eventueel na om-, her- en/of bijscholing;
- 2) Er zal geen sprake zijn van gedwongen ontslag;
- 3) Een uitzondering op het gestelde in het eerste en tweede lid kan worden gemaakt in geval het betrokken personeelslid zelf niet of onvoldoende meewerkt aan zijn plaatsing in een functie;
- 4) Onverminderd het gestelde in eerste en het tweede lid van dit artikel kan aan het personeelslid, wegens opheffing van zijn betrekking, verandering in de dienst of wegens verminderde behoefte aan arbeidskrachten – met inachtneming van artikel 101 eerste lid van de ‘Landsverordening Materieel Ambtenarenrecht’ (A.B. 2010, nr. 87) – op zijn daartoe strekkend verzoek, eervol ontslag worden verleend.

Artikel 4

Het personeelslid wordt in beginsel, met inachtneming van de artikelen 7 en 8 geplaatst in een functie in de nieuwe organisatie.

3.3 Bezoldiging van het personeelslid

Artikel 5

De voor het personeelslid geldende salarisregeling is op grond van het Bezoldigingslandsbesluit 1998; P.B. 1997 nr. 314, of de Bezoldigingsstructuur van het Gevangeniswezen, Raadsbeslissing 24 januari 2007;

Witcher, Art
10/2/17



Hoofdstuk IV: Rechtspositionele leidraad

4.1 De Afrondingscommissie

Artikel 6

Door de minister wordt een afrondingscommissie ingesteld.

- 1) De afrondingscommissie wordt binnen één maand na ondertekening van dit Sociaal Plan ingesteld;
- 2) De afrondingscommissie bestaat uit twee door de minister aan te wijzen leden, zijnde de voorzitter en de secretaris, één door de desbetreffende inrichting aan te wijzen lid, één lid namens HRO en per vakbond één lid;
- 3) De minister kan de commissie eenmalig voor een periode van zes (6) maanden verlengen.

4.2 Voor en/of gedurende de plaatsing van de personeelsleden in de nieuwe organisatie, worden alle rechtspositionele aangelegenheden, met inachtneming van de brief van de dienstgroep ABVO, d.d. 9 december 2013, met als onderwerp: ontbrekende exercities inzake afronding functieboek 2007, zoals achterstallige bevorderingen, benoemingen, toekenning van toelage of compensaties afgehandeld, waarvan uit gedegen onderzoek blijkt dat het betrokken personeelslid of personeelsleden daar recht op heeft of hebben. Tevens mochten er onvoorziene rechtspositionele aangelegenheden aan de orde komen, wordt dit alsnog door de afrondingscommissie behandeld c.q. afgehandeld.

4.3 Mens volgt functie-principe

Artikel 7

- 1) Indien een reeds vóór de datum van aanvang van de personele reorganisatie bestaande functie in de nieuwe organisatie ongewijzigd of nagenoeg ongewijzigd terugkeert, behoudt het personeelslid in beginsel, onverminderd het bepaalde in de artikel 8 zijn functie;
- 2) Voor de toepassing van het eerste lid wordt een functie als ongewijzigd of nagenoeg ongewijzigd aangemerkt, indien deze in overwegende mate of dan wel voor tweederde deel overeenkomt met de oorspronkelijke functie ten aanzien van:
 - a) de functie-inhoud;
 - b) de aard dan wel de essentie van de functie;
- 3) De Plaatsingscommissie beoordeelt in voorkomende gevallen, of er al dan niet sprake is van volgfuncties zoals bedoeld in het tweede lid van dit artikel;

- 9 -

19 juni 2015

versie 4.3

11/11/17

- 4) De plaatsingscommissie kan zich daarbij laten adviseren door het Hoofd van de Afdeling HRO en/of BPD.

Artikel 8

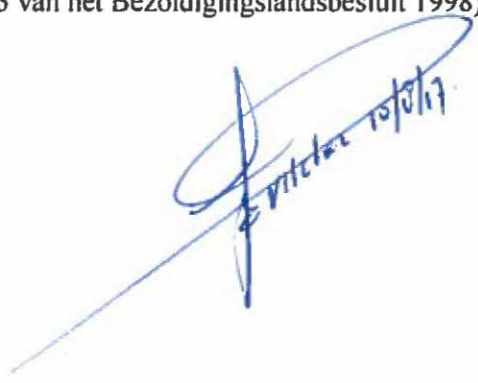
- 1) Indien het aantal functies in de nieuwe organisatie minder is dan in de oude organisatie zijn de bepalingen van artikel 101 van de Landsverordening Materieel Ambtenarenrecht (A.B. 2010, no. 87) van toepassing.

Artikel 9

Ingeval van plaatsing in een functie waarvan de inschaling lager is dan zijn oorspronkelijke functie behoudt het personeelslid de salarisanciënniteit welke verworven is in de oorspronkelijke functie behorende salarisschaal en loopt hij deze verder uit.

Artikel 10

- 1) In geval van een plaatsing in een functie waarvan de inschaling hoger is dan de oorspronkelijke functie vindt de inschaling plaats volgens de aan de oorspronkelijke functie verbonden salarisschaal, totdat uit een beoordelingsrapport van het betrokken personeelslid blijkt dat hij goed en volledig functioneert;
- 2) Een dergelijke beoordeling vindt niet eerder plaats dan zes maanden na plaatsing in de betreffende functie (conform artikel 3 van het Landsbesluit beoordeling landsdienaren, P.B. 2003 no. 54);
- 3) Bij een positieve beoordeling zal de inschaling volgens de aan de betreffende functie verbonden salarisschaal plaatsvinden;
- 4) Gedurende een tijdvak van ten hoogste drie jaren kan de bezoldigingsschaal behorende bij de functie op maximaal twee volgnummers beneden de schaal blijven (conform artikel 3 van het Bezoldigingslandsbesluit 1998).



Hoofdstuk V: Plaatsings- en bezwarenprocedure

5.1 Algemeen deel

5.1.1 Informatie aan de plaatsingscommissie

Artikel 11

De directeur verstrekt aan de plaatsingscommissie alle informatie welke de commissie nodig acht voor een juiste taakuitvoering.

5.1.2 Wijze van oordeelsvorming

Artikel 12

- 1) Bij de toepassing van de artikelen 7 en 8 wordt gebruik gemaakt van de reeds beschikbare personele gegevens;
- 2) De plaatsingscommissie kan bij de totstandkoming van haar advies naast de reeds beschikbare personele gegevens, zo nodig ook gebruik maken van adviezen van het maatschappelijk werk, de bedrijfsarts, met kennisgeving aan het betrokken personeelslid, en van een psychologisch onderzoek.

5.1.3 Belangenafweging

Artikel 13

Bij de plaatsing van personeelsleden in een functie in de nieuwe organisatie worden het persoonlijk belang en het dienstbelang zorgvuldig tegen elkaar afgewogen.

5.2 De Plaatsingscommissie

Artikel 14

- 1) Door de minister wordt een plaatsingscommissie ingesteld;
- 2) De plaatsingscommissie bestaat uit een door de minister aan te wijzen voorzitter en secretaris, één door de desbetreffende inrichting aan te wijzen lid, één lid namens HRO en één deskundige namens de vakbonden;
- 3) De samenstelling, taakstelling en werkwijze van de plaatsingscommissie worden geregeld bij Ministeriële Beschikking.

The bottom right of the page contains several handwritten signatures and dates in blue ink. One signature is a large, stylized 'E' with a date '10/8/17' written next to it. Below this, there are several other signatures, including one that looks like 'J' and another that looks like 'R'. There are also some smaller, less distinct marks and initials.

5.2.1 Bekendmaking rechtspositionele status: (volgfunctie, passende of geschikte functies)

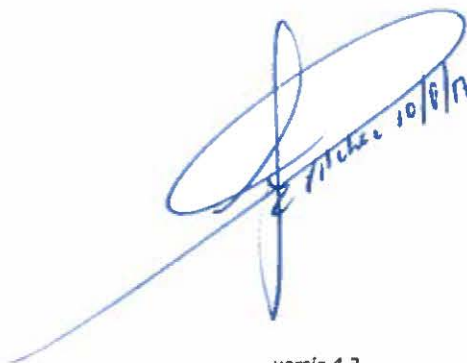
Artikel 15

- 1) Aan de personeelsleden wordt schriftelijk bekend gemaakt wat hun (rechts)positionele status is in de nieuwe organisatie;
- 2) Indien de oorspronkelijke functie van het betreffende personeelslid ongewijzigd of nagenoeg ongewijzigd in de nieuwe organisatie terugkeert, behoudt hij in beginsel zijn functie in de nieuwe organisatie;
- 3) De onder het tweede lid bedoelde functies worden gecategoriseerd als “volgfuncties”;
- 4) De overige functies die nieuw zijn of wezenlijk veranderd zijn (niet in overwegende mate gelijk zijn) worden in beginsel – met uitzondering van de sleutelfuncties – op basis van plaatsing ingevuld;
- 5) De onder het vierde lid bedoelde functies worden gecategoriseerd als passende of geschikte functies;

5.2.2 Bekendmaking definitieve lijst met volgfuncties respectievelijk passende of geschikte functies

Artikel 16

- 1) De minister doet aan het personeelslid het bericht toekomen dat hij door de plaatsingscommissie wordt voorgedragen voor plaatsing in een volgfunctie;
- 2) De minister doet tevens aan het personeelslid dat een passende of geschikte functie aangeboden heeft gekregen, een formulier toekomen met de lijst met passende en geschikte functies waarmee hij zijn voorkeur kenbaar kan maken;
- 3) De in het eerste lid bedoelde personeelslid kan geen gebruik meer maken van de mogelijkheid om een voorkeur voor een bepaalde functie uit te spreken.



5.3 Bezwarenprocedure

5.3.1 Aantekening van bezwaar

Artikel 17

- 1) Een personeelslid dat niet kan instemmen met het voornemen tot plaatsing of niet-plaatsing, kan zijn bezwaarschrift schriftelijk en gemotiveerd indienen bij de minister;
- 2) Betrokkene moet dit doen binnen 30 dagen nadat hij daarvan kennis heeft genomen.

5.3.2 Instelling bezwarencommissie

Artikel 18

- 1) Door de minister wordt een bezwarencommissie ingesteld;
- 2) De bezwarencommissie bestaat uit twee door de minister aan te wijzen leden, zijnde de voorzitter en de secretaris, één door de desbetreffende inrichting aan te wijzen lid, één lid namens HRO en per vakbond één lid;
- 3) De samenstelling, taakstelling en werkwijze van de bezwarencommissie worden geregeld bij Ministeriële Beschikking.

5.4 Beroep bij het ambtenarengerecht

Artikel 19

Het personeelslid kan uiteindelijk binnen een termijn van zes (6) weken tegen de definitieve plaatsing beroep aantekenen bij de ambtenarenrechter.

5.5 Procedure invulling resterende vacatures

Artikel 20

- 1) Functies die niet met toepassing van de artikelen 7 en 8 kunnen worden ingevuld, worden, in afwijking van het bepaalde in artikel 3 eerste lid opengesteld;
- 2) Voor de vervulling van de in het eerste lid van dit artikel bedoelde functies komen in eerste instantie de interne kandidaten van het SDKK in aanmerking;
- 3) Indien geen geschikte interne kandidaten van het SDKK te vinden zijn voor de vervulling van de vacante functies wordt alsdan extern geworven, respectievelijk binnen en buiten de overheid.


versie 4.3
10/8/17



5.6 Invulling van top- en overige Sleutelfuncties

5.6.1 Top- en overige sleutelfuncties

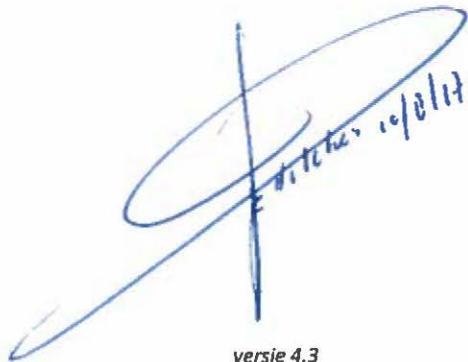
Artikel 21

1. De topformatie van de nieuwe organisatie omvat zowel de leden van het managementteam als de leidinggevenden Unit Bedrijfsvoering, de Unit Detentie, de Unit Correctie als de Unit Beveiliging;
2. Binnen de nieuwe organisatie worden de volgende topfuncties onderscheiden:
 - a) Algemeen Directeur;
 - b) Adjunct Directeur Detentie/Resocialisatie;
 - c) Adjunct Directeur Beveiliging;
 - d) Unithoofd Bedrijfsvoering;
 - e) Unithoofd Detentie I, Standaard Regimes;
 - f) Unithoofd Detentie II, Bijzondere Regimes;
 - g) Unithoofd Correctie;
 - h) Unithoofd Beveiliging;
3. De in het tweede lid van dit artikel genoemde functionarissen vormen het managementteam;
4. Tot de sleutelfuncties behoren in beginsel alle leidinggevende functies en overige functies op het niveau van schaal 9 en hoger.

5.6.2 Openstelling van vacatures

Artikel 22

- 1) Alle top-, sleutel- en nieuwe functies worden opengesteld, waarna middels een proces van werving en selectie op basis van geschiktheid wordt geselecteerd;
- 2) Indien uit meerdere kandidaten moet worden gekozen, zal de keuze – conform het gevolgde principe van "the right man on the right place" – moeten vallen op diegene die naar het oordeel van de voor dit doel te benoemen selectiecommissie de meeste bekwaamheid en geschiktheid voor de functie bezit.
- 3) Bij gelijke geschiktheid van een interne en een externe kandidaat geniet de interne kandidaat de voorkeur.



19/06/15



5.7 Instelling Selectiecommissie

Artikel 23

- 1) De selectie van personeelsleden voor de vervulling van de in artikel 22 bedoelde functies geschiedt door een door de minister in te stellen selectiecommissie;
- 2) De selectiecommissie bestaat uit een door de minister aan te wijzen voorzitter en secretaris, één door de desbetreffende inrichting aan te wijzen lid, één lid namens HRO en één deskundige namens de vakbonden;
- 3) De samenstelling, taakstelling en werkwijze van de selectiecommissie worden geregeld bij Ministeriële Beschikking.

5.8 Inspanningen gericht op herplaatsing van het personeelslid

Artikel 24

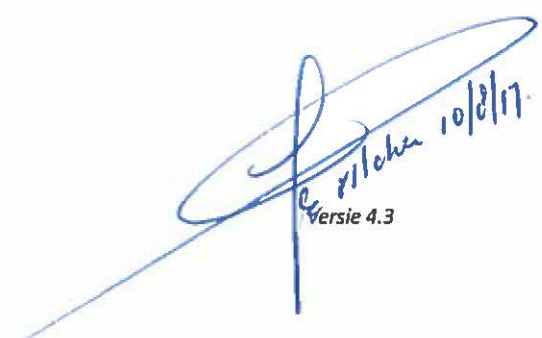
De plaatsingscommissie stelt aan het eind van de plaatsingsprocedure formeel vast ten aanzien van welke personeelsleden herplaatsing binnen het betreffende deelgebied dan wel binnen het organisatiegebied niet mogelijk is.

Artikel 25

- 1) Het personeelslid dient zich te allen tijde actief op te stellen om zijn eigen kansen en mogelijkheden te vergroten en is ook zelf verantwoordelijk voor het zoeken naar een mogelijk nieuwe functie in de nieuwe organisatie;
- 2) Indien in overleg met het betrokken personeelslid gekozen is voor een intern traject binnen de nieuwe organisatie, zal hij afhankelijk zijn van de vacatures die na de plaatsingsprocedure zijn overgebleven dan wel vrijgekomen.

Artikel 26

- 1) Indien het betrokken personeelslid in verband met de mogelijkheden tot plaatsing een passende functie wordt aangeboden, dient hij deze plaatsing te aanvaarden;
- 2) Het personeelslid kan worden ontslagen als hij weigert te voldoen aan de verplichting bedoeld in het eerste lid;
- 3) Het personeelslid is gehouden alle medewerking te verlenen die nodig is voor een juiste toepassing van dit Sociaal Plan.


Versie 4.3



Artikel 27

Het personeelslid kan zijn voorkeur kenbaar maken om, indien binnen de nieuwe organisatie geen mogelijkheden voor herplaatsing zijn, in aanmerking te komen voor herplaatsing elders bij de overheid.

Artikel 28

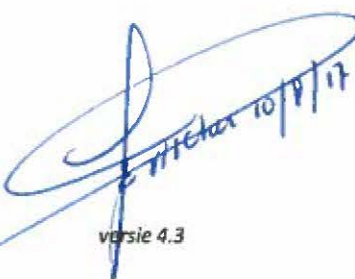
- 1) In het kader van de personele reorganisatie en de plaatsing in een passende functie kan voor een aantal categorieën personeelsleden enige vorm van om-, her- en bijscholing noodzakelijk zijn;
- 2) Bij de plaatsing kunnen aan het individuele personeelslid als zodanig eisen worden gesteld ten aanzien van om-, her- en bijscholing.

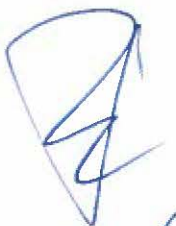
Artikel 29

- 1) Binnen twee maanden na plaatsing zal door de directeur, in overleg met de betrokken personeelsleden en hun respectieve lijnchefs indien van toepassing, (individuele) om-, her- en bijscholingstrajecten worden uitgestippeld;
- 2) Hierin worden benoemd, de om-, her- en bijscholingsactiviteiten die noodzakelijk zijn om het personeelslid in zijn nieuwe functie naar behoren te laten functioneren;
- 3) De in dit kader noodzakelijke activiteiten dienen in beginsel binnen twee jaar na plaatsing te zijn gerealiseerd of op zijn minst te zijn opgestart.

Artikel 30

- 1) Voor elke functie is een functiebeschrijving gemaakt waarbij duidelijk herkenbare functie-eisen (competenties) worden geformuleerd;
- 2) De directeur draagt er zorg voor dat zoveel mogelijk wordt vastgesteld welke capaciteiten (competenties) de personeelsleden reeds bezitten;
- 3) Door middel van een persoonlijk opleidingsplan (POP) worden alle opleidingen, cursussen en trainingen die de personeelsleden hebben gevolgd vastgelegd, waarbij onderscheid wordt gemaakt tussen:
 - a) vooropleiding;
 - b) beroepsopleiding;
 - c) functie- en taakgerichte opleidingen;
 - d) overige opleidingen, cursussen en/of trainingen.

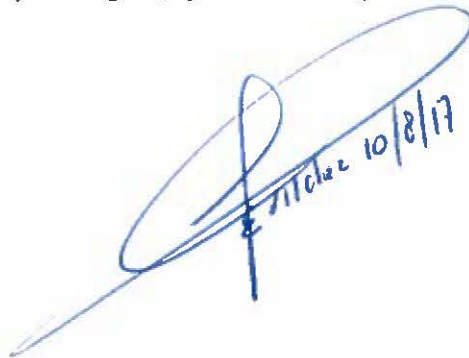

versie 4.3





Artikel 31

- 1) Door of namens de minister wordt er een (individueel) opleidingsplan samengesteld waarin zowel de functie- als loopbaangerichte opleidingen worden beschreven.
- 2) In dit plan staat beschreven:
 - a) welk doel bereikt dient te worden;
 - b) welke studies of opleidingen, cursussen en/of trainingen gevolgd dienen te worden;
 - c) de tijdsperiode waarbinnen de studies, opleidingen, cursussen en/of trainingen gerealiseerd moeten worden;
 - d) faciliteiten (in tijd en geld) die kunnen worden verleend;
 - e) overige verplichtingen (bijvoorbeeld stage, mentorschap, etc.)



Hoofdstuk VI: slot- en overgangsbepalingen

6.1 Operationele werkstructuur

Artikel 32

- 1) De minister kan besluiten over te gaan tot een operationele werkstructuur reeds voordat alle personele aspecten van de reorganisatie op een bevredigende wijze zijn geregeld;
- 2) Daartoe wordt gebruik gemaakt van voorlopige plaatsingen, welke maximaal een periode van 18 maanden bestrijken;
- 3) Het in het eerste lid bedoelde besluit wordt niet genomen dan na overleg met de vakbonden en een zorgvuldige afweging van alle in het geding zijnde belangen.

6.2 Tijdschema

Artikel 33

Ten behoeve van de reorganisatie wordt na ondertekening, binnen twee weken, een tijdschema vastgesteld.

6.3 Slotbepalingen

Artikel 34

- 1) Bij de plaatsing in de nieuwe organisatie kan het voorkomen dat een personeelslid dat vóór de reorganisatie een executieve functie vervulde, al dan niet op eigen verzoek op een 'administratieve functie' wordt geplaatst of andersom;
- 2) Het personeelslid dat vóór de reorganisatie een executieve functie vervulde en in de nieuwe organisatie op een 'administratieve functie' wordt geplaatst, verliest bij de plaatsing zijn executieve status (de aan het executief ambtenaarschap gekoppelde rechtspositie);
- 3) Het personeelslid dat vóór de reorganisatie een administratieve functie vervulde en in de nieuwe organisatie op een 'executieve functie' wordt geplaatst, verkrijgt de aan de desbetreffende (executieve) functie gekoppelde rechtspositie.



Artikel 35

Voor zover daartoe, gelet op de specifieke omstandigheden in de organisatie aanleiding bestaat, kan de minister in overeenstemming met vakbonden van het bepaalde in de voorgaande artikelen afwijken en wijzigingen aanbrengen.

Hardheidsclausule

In de gevallen waarin dit Sociaal Plan niet voorziet of in gevallen waarin het onverkort toepassen van dit Sociaal Plan tot een kennelijk onredelijke en onbillijke uitkomst leidt, beslist de minister in overleg met de vakbonden.

Dit Sociaal Plan kan worden aangehaald als Sociaal Plan Sentro di Detenshon i Korekshon Kòrsou, "Sociaal Plan SDKK".

Dit Sociaal Plan treedt in werking met terugwerkende kracht tot 10 oktober 2010.

Aldus overeengekomen op 2017, te Curaçao en in 4-voud opgemaakt.

De Minister van Justitie,

Quincy Girigorie

Namens de Vakbonden,

ABVO
Wendy E. Calmes

SAP
Marco A. Lacle

Namens de VAKBOND AVE

STrAF
Juan Lourens

- 19 -

19 juni 2015

versie 4.3

[Handwritten signature]
[Handwritten initials]



MINISTERIE VAN
BESTUUR, PLANNING EN DIENSTVERLENING

Datum
30 mei 2016
Uw brief d.d.

Contactpersoon

Uw kenmerk

Aan
Het Georganiseerd Overleg in
Ambtenarenzaken
t.a.v. de Voorzitter Prof. Dr. Ing. Valdemar F.
Marcha
P/a Ansinghstraat no.17
Alhier

E-mail

Ons nummers

Zaaknummer

Onderwerp
Aanbieding concept Functieboek
SDKK

Pagina

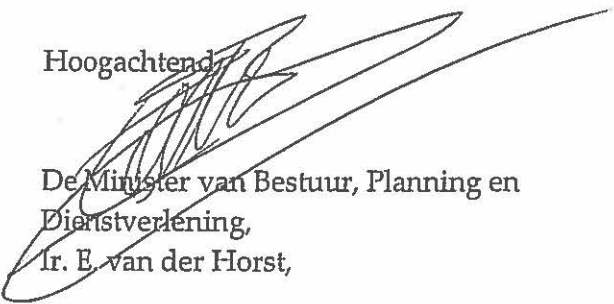
2016/
Aantal Bijlagen

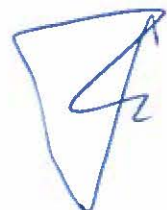
Geachte heer Marcha,

Naar aanleiding van uw brief d.d. 13 mei 2016 No.069/2016-GOA/Vz met als onderwerp "aanbieding van de bevindingen van de CCvV inzake de tentatieve plannings diverse onderwerpen van belang voor het CGOA gedurende 2016" en met verwijzing naar het gestelde met betrekking tot O, concept convenant SDKK bied ik u hierbij aan het concept Functieboek van SDKK.

U wordt verzocht om dit document te doen doorgeleiden naar de Voorzitter van de Centrale Commissie van Vakbonden.

Hoogachtend,


De Minister van Bestuur, Planning en
Dienstverlening,
Ir. E. van der Horst,





MINISTERIE VAN
BESTUUR, PLANNING EN DIENSTVERLENING

Aan
Het Georganiseerd Overleg in
Ambtenarenzaken
t.a.v. de Voorzitter Prof. Dr. Ing. Valdemar P.
Marcha
P/a Ansinghstraat no.17
Alhier

Datum
30 mei 2016
Uw brief d.d.

Contactpersoon

Uw kenmerk

E-mail

Ons nummer

Zaaknummer

Onderwerp
Aanbieding concept Functieboek
SDKK

Pagina

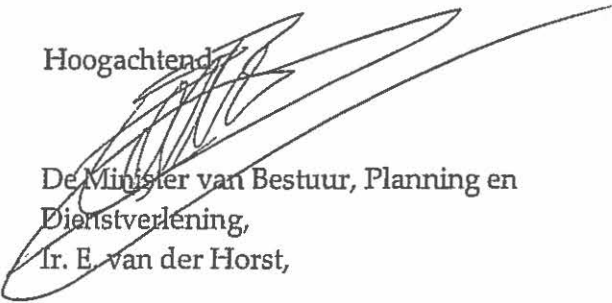
2016/
Aantal Bijlagen

Geachte heer Marcha,

Naar aanleiding van uw brief d.d. 13 mei 2016 No.069/2016-GOA/Vz met als onderwerp "aanbieding van de bevindingen van de CCvV inzake de tentatieve plannings diverse onderwerpen van belang voor het CGOA gedurende 2016" en met verwijzing naar het gestelde met betrekking tot O, concept convenant SDKK bied ik u hierbij aan het concept Functieboek van SDKK.

U wordt verzocht om dit document te doen doorgeleiden naar de Voorzitter van de Centrale Commissie van Vakbonden.

Hoogachtend,


De Minister van Bestuur, Planning en
Dienstverlening,
Ir. E. van der Horst,



Strafgevangenis en het Huis van Bewaring Curacao "SDKK"
Overzicht functiebeschrijvingen (20 juli 2013)

code	functienaam	scoreprofiel	som	niv	schf
DIRECTIE					
DIR 01	Directeur	55455 45555 54 55	67	VI-e	17
KWALITEITEN-AUDITING					
KA 01	Hoofd Kwaliteit en Auditing	45444 45544 44 45	60	V-e	14
KA 02	Kwaliteitsmedewerker/Coord ARBO/BHV	43343 43333 33 33	45	IV-c	10
UNIT MEDISCHE DIENST					
MED 01	Unithoofd Medische dienst	45445 45545 44 45	62	V-f	15
MED 02	Psycholoog	44443 44434 43 44	53	V-c	12
MED 03	Secreresse Unit Medische Dienst	32232 23233 22 32	34	III-b	6
MED 04	Inrichtingsarts	Niet beschreven/gewaardeerd	--	--	--
VERPLEEGKUNDIGE AFDELING					
VA 01	Hoofd Verpleegkundige Afdeling	33333 33333 33 33	42	IV-b	9
VA 02	Verpleegkundige	32232 33233 33 33	38	III-d	8
VA 03	Sociaal/Psychiatrisch Verpleegkundige	32332 33233 33 33	39	III-d	8
VA 04	Tandartsassistent	32232 23222 22 22	31	III-b	6
UNIT BEDRIJFSVOERING					
UBV	Unithoofd Bedrijfsvoering	45455 45545 44 45	63	V-f	15
BUREAU MANAGEMENTONDERSTEUNING					
MO 01	Hoofd Managementondersteuning	33232 23233 23 33	37	III-c	7
MO 02	Secreresse Managementondersteuning	32232 23233 22 32	34	III-b	6
MO 03	Administratief Medewerker/Telefonist	22122 22122 22 22	26	II-b	4
BUREAU FINANCIËLE ZAKEN					
FIZ 01	Hoofd Financiën	43443 43334 43 43	49	IV-d	11
FIZ 02	Senior Medewerker Financiën	33333 33333 33 33	42	IV-b	9
FIZ 03	Medewerker Financiën	32232 33223 22 22	32	III-b	6
BUREAU HRM					
HRM 01	Hoofd HRM	44443 44334 43 43	51	V-b	11
HRM 02	Senior Medewerker HRM/PR en Voorlichting	43343 43333 33 33	45	IV-c	10
HRM 03	Opleidingsfunctionaris	33333 33333 33 33	42	IV-b	9
HRM 04	Medewerker HRM	32233 33233 33 33	39	III-d	8
HRM 05	Medewerker HRM/Personeelsplanning	32232 33223 23 33	36	III-c	7
HRM 06	Bedrijfsmaatschappelijk werker	Nog te waarderen			
BUREAU ICT					
ICT 01	ICT-medewerker	33333 33333 33 33	42	IV-b	9
ICT 02	Applicatiebeheerder	33232 33223 33 23	37	III-c	7
BUREAU FACILITAIRE ZAKEN					
FAZ 01	Hoofd Facilitaire Zaken	43443 44334 33 33	48	IV-c	10
FAZ 02	Chef Kok	33232 33223 33 23	37	III-c	7
FAZ 03	Kok	22222 22222 22 22	28	II-c	5
FAZ 04	Medewerker Voeding- en keukenadministratie	22121 22122 22 22	25	II-b	4
FAZ 05	Werkmeester Kantine	33232 23222 23 22	33	III-b	6
FAZ 06	Medewerker Kantine	22222 22222 22 22	28	II-c	5
FAZ 07	Magazijnmeester	32232 33222 22 22	32	III-b	6
FAZ 08	Medewerker Magazijn	22121 22122 22 22	25	II-b	4
FAZ 09	Werkmeester Wasserette	33232 23222 23 22	33	III-b	6
FAZ 10	Werkmeester Schoonmaakwerkzaamheden	33232 23222 23 22	33	III-b	6
BUREAU TECHNISCHE ZAKEN					
TZ 01	Hoofd Technische Zaken	43443 44334 33 33	48	IV-c	10
TZ 02	Coördinator Onderhoud gebouwen	33332 33223 33 33	39	III-d	8
TZ 03	Coördinator Onderhoud E-installaties	33332 33223 33 33	39	III-d	8
TZ 04	Coördinator Onderhoud W-installaties	33332 33223 33 33	39	III-d	8
TZ 05	Medewerker Onderhoud	32232 33222 23 22	33	III-b	6

code	functienaam	scoreprofiel	som	niv	schl
UNIT BEVEILIGING					
UBE 01	Unithoofd Beveiliging	44444 44444 44 44	56	V-d	13
BIB 01	Teamleider Beveiliging	33333 33233 33 33	41	IV-a	8
BIB 02	Senior Beveiligingsmedewerker	32232 33232 22 32	34	III-b	6
BIB 03	Beveiligingsmedewerker	32222 23222 22 22	30	II-c	5
UNIT DETENTIE SR EN BR REGIMES					
UDS 01	Unithoofd Detentie	44444 44444 44 44	56	V-d	13
UDS 02	Coördinator Detentie	43443 43334 43 43	50	IV-d	11
AFD DETENTIE					
DSR 01	Afdelingshoofd Detentie SR en BR	43343 43333 33 33	45	IV-c	10
DSR 02	Senior Penitentiair Medewerker SR en BR	32232 33233 23 33	37	III-c	7
DSR 03	Penitentiair Medewerker SR en BR	32232 33232 22 32	34	III-b	6
AFD DETENTIE FOBA -9					
DFO 01	Afdelingshoofd Detentie FOBA	43443 44334 43 33	49	IV-d	11
DFO 02	Senior Penitentiair Medewerker FOBA	33333 33233 33 33	41	IV-b	9
DFO 03	Penitentiair Medewerker FOBA	32332 33233 23 33	38	III-d	8
UNIT CORRECTIE					
UCO 01	Unithoofd Correctie	44444 44444 44 44	56	V-d	13
BUREAU OPLEIDING VORMING TRAINING					
OVT 01	Hoofd Opleiding Vorming Training	43443 44334 43 33	49	IV-d	11
OVT 02	Administratief Mdw. Opleiding Vorming Training	22222 22222 22 22	28	II-c	5
OVT 03	Sportmeester	32233 33233 33 33	39	III-d	8
OVT 04	Activiteitenbegeleider	32233 33233 33 33	39	III-d	8
OVT 05	Bibliothecaris	33332 33333 33 22	39	IV-a	8
OVT 06	Medewerker Bibliotheek	32222 23222 22 22	30	II-c	5
BUREAU ARBEID					
ARB 01	Bedrijfsleider Arbeid	43343 43333 33 33	45	IV-c	10
ARB 02	Medewerker Productiebegeleiding	32332 33223 22 33	36	III-c	7
ARB 03	Coördinator Werkplaatsen	33332 33223 33 33	39	III-d	8
ARB 04	Senior Werkmeester	32232 33223 23 33	36	III-c	7
ARB 05	Werkmeester	32232 33222 23 22	33	III-b	6
ARB 06	Senior Werkmeester Buitenprojecten	32232 33223 23 33	36	III-c	7
ARB 07	Werkmeester Buitenprojecten	32232 33222 23 23	34	III-b	6
BUREAU GEESTELIJKE ZORG					
GZ 01	Coördinator Geestelijke Verzorging	43333 33333 33 33	43	IV-b	9
GZ 02	Geestelijke Verzorger	32222 32232 33 33	35	III-c	7
BUREAU BEVOLKINGSADMINISTRATIE					
BA 01	Hoofd Bevolkingsadministratie	43343 43333 33 43	46	IV-c	10
BA 02	Medewerker Bevolkingsadministratie	32333 33223 22 22	35	III-c	7
BA 03	Medewerker Bezoekadministratie	22222 22222 22 22	28	II-c	5
BA 04	Medewerker Censuur en Post	22122 22121 22 22	25	II-b	4
BA 05	Medewerker Straf en Beklag	43343 33333 33 43	45	IV-c	10
BUREAU SOCIALE ZAKEN					
SZ 01	Hoofd Sociale Zaken	43443 43333 43 33	47	IV-c	10
SZ 02	Maatschappelijk Werker	43443 43333 33 33	46	IV-c	10

Bijlage stuk 2013/045301 Conversie functiebeschrijvingen SDKK

Nr	code	Functienaam uitbeschrijving	Laatste versie	functieschaal DMC	Voorstel functienamen	Voorstelschaal na conversie
1	DIR 01	Directeur	20 juli 2013	17	Hoofd van dienst-F	17
2	KA01	Hoofd kwaliteit en Auditing	20 juli 2013	14	Hoofd kwaliteit en Auditing	14
3	KA02	Kwaliteitsmedewerker/Coordinator ARBO BHV	20 juli 2013	10	Adviseur-Consulent-C	10
4	MED 01	Unithoofd Medische Dienst	20 juli 2013	15	Unithoofd Medische Dienst	15
5	MED 02	Inrichtingspsycholoog	20 juli 2013	12	Inrichtingspsycholoog	12
6	MED 03	Secretaresse Unit Medische Dienst	20 juli 2013	6	Medewerker management ondersteuning-C	6
7	VA01	Hoofd Verpleegkundige Afdeling	20 juli 2013	9	Hoofd Verpleegkundige Afdeling	9
8	Va02	Verpleegkundige	20 juli 2013	8	Verpleegkundige	8
9	VA03	Sociaal-psychiatrische Verpleegkundige	20 juli 2013	8	Sociaal-psychiatrische Verpleegkundige	8
10	VA04	Tandartsassistent	20 juli 2013	6	Tandartsassistent	6
11	UBV	Unithoofd Bedrijfsvoering	20 juli 2013	15	Unithoofd Bedrijfsvoering	15
12	MO01	Hoofd Managementondersteuning	20 juli 2013	7	Medewerker management ondersteuning-D	7
13	MO02	Secretaresse Managementondersteuning	20 juli 2013	6	Medewerker management ondersteuning-C	6
14	MO03	Administratief medewerker/telefoniste	20 juli 2013	4	Medewerker management ondersteuning-A	4
15	FIZ01	Hoofd Financien	20 juli 2013	11	Adviseur-consulent-D	11
16	FIZ02	Senior Medewerker Financien	20 juli 2013	9	Financieel medewerker-E	9
17	FIZ03	Medewerker Financien	20 juli 2013	6	Financieel medewerker-B	6
18	HRM01	Hoofd bureau Human Resource Management (HRM)	20 juli 2013	11	Adviseur-consulent-D	11
19	HRM02	Senior Medewerker HRM / PR en Voorlichting	20 juli 2013	10	Adviseur-consulent-C	10
20	HRM03	Opleidingsfunctionaris	20 juli 2013	9	Adviseur-Consulent-B	9
21	HRM04	Medewerker HRM	20 juli 2013	8	HRM-medewerker-D	8
22	HRM05	Medewerker HRM /Personeelsplanning	20 juli 2013	7	HRM-medewerker-C	7
23	HRM06	Bedrijfsmaatschappelijk werker (NOG TE WAARDEREN)	7 augustus 2013			
24	ICT01	ICT-medewerker	20 juli 2013	9	ICT medewerker-D	9
25	ICT02	Applicatiebeheerder	20 juli 2013	7	ICT-medewerker-B	7
26	FAZ01	Hoofd Facilitaire Zaken	20 juli 2013	10	Adviseur consulent-C	10
27	FAZ02	Chef Kok	20 juli 2013	7	Chef Kok	7
28	FAZ03	Kok	20 juli 2013	5	Kok	5
29	FAZ04	Medewerker Voeding en Keukenadministratie	20 juli 2013	4	Medewerker administratieve ondersteuning-C	4
30	FAZ05	Werkmeester Kantine	20 juli 2013	6	Medewerker algemene ondersteuning-E	6
31	FAZ06	Medewerker Kantine	20 juli 2013	5	Medewerker algemene ondersteuning-D	5
32	FAZ07	Magazijnmeester	20 juli 2013	6	Medewerker algemene ondersteuning-E	6
33	FAZ08	Medewerker Magazijn	20 juli 2013	4	Medewerker algemene ondersteuning-C	4
34	FAZ09	Werkmeester Wasserette	20 juli 2013	6	Medewerker algemene ondersteuning-E	6
35	FAZ10	Werkmeester Schoonmaakwerkzaamheden	20 juli 2013	6	Medewerker algemene ondersteuning-E	6
36	TZ01	Hoofd Technische Zaken	20 juli 2013	10	Technisch medewerker-F	10
37	TZ02	Coordinator Onderhoud Bouw	20 juli 2013	8	Technisch medewerker-D	8
38	TZ03	Coordinator Onderhoud E installatie	20 juli 2013	8	Technisch medewerker-D	8
39	TZ04	Coordinator Onderhoud W installatie	20 juli 2013	8	Technisch medewerker-D	8
40	TZ05	Medewerker Onderhoud	20 juli 2013	6	Medewerker algemene ondersteuning-E	6

Nf	code	Functienaam, uit-beschrijving	Laatste versie	functieschaal: DMC	Voorstel, functienamen	Voorstelschaal na conversie
41	UBE01	Unithoofd Beveiliging	20 juli 2013	13	Unithoofd Beveiliging	13
42	BIB01	Teamleider beveiliging	20 juli 2013	8	Teamleider beveiliging	8
43	BIB02	Senior Beveiligingsmedewerker	20 juli 2013	6	Senior Beveiligingsmedewerker	6
44	BIB03	Beveiligingsmedewerker	20 juli 2013	5	Beveiligingsmedewerker	5
45	UDS01	Unithoofd Detentie	20 juli 2013	13	Afdelingshoofd-H	13
46	UDS02	Coordinator Detentie	20 juli 2013	11	Coordinator Detentie	11
47	DSR01	Afdelingshoofd Detentie Standaard/Bijzondere Regimes	20 juli 2013	10	Afdelingshoofd Detentie Standaard/Bijzondere Regimes	10
48	DSR02	Senior penitentiair Inrichtingswerker	20 juli 2013	7	Senior penitentiair Inrichtingswerker	7
49	DSR03	Penitentiair Inrichtingswerker	20 juli 2013	6	Penitentiair Inrichtingswerker	6
50	DFO01	Afdelingshoofd Detentie FOBA	20 juli 2013	11	Afdelingshoofd Detentie FOBA	11
51	DFO02	Senior Penitentiair Inrichtingsmedewerker FOBA	20 juli 2013	9	Senior Penitentiair Inrichtingsmedewerker FOBA	9
52	DFO03	Penitentiair Inrichtingswerker FOBA	20 juli 2013	8	Penitentiair Inrichtingswerker FOBA	8
53	UCO01	Unithoofd Correctie	20 juli 2013	13	Afdelingshoofd-H	13
54	OVT 01	Hoofd Opleiding Vorming en Training	20 juli 2013	11	Adviseur consulent-D	11
55	OVT 02	Administratief Medewerker Opleiding, Vorming Training	20 juli 2013	5	Medewerker administratieve ondersteuning-D	5
56	OVT 03	Sportmeester	20 juli 2013	8	Sportmeester	8
57	OVT 04	Activiteitenbegeleider	20 juli 2013	8	Activiteitenbegeleider	8
58	OVT 05	Bibliothecaris	20 juli 2013	8	Bibliothecaris	8
59	OVT 06	Medewerker Bibliotheek	20 juli 2013	5	Medewerker administratieve ondersteuning-D	5
60	ARB01	Bedrijfsleider Arbeid	20 juli 2013	10	Bedrijfsleider Arbeid	10
61	ARB02	Medewerker Productiebegeleiding	20 juli 2013	7	Medewerker Productiebegeleiding	7
62	ARB03	Coordinator Werkplaatsen	20 juli 2013	8	Coordinator Werkplaatsen	8
63	ARB04	Senior Werkmeester	20 juli 2013	7	Senior Werkmeester	7
64	ARB05	Werkmeester	20 juli 2013	6	Werkmeester	6
65	ARB06	Senior Werkmeester Buitenprojecten	20 juli 2013	7	Senior Werkmeester Buitenprojecten	7
66	ARB07	Werkmeester Buitenprojecten	20 juli 2013	6	Werkmeester Buitenprojecten	6
67	GZ01	Coordinator Geestelijke Verzorging	20 juli 2013	9	Coordinator Geestelijke Verzorging	9
68	GZ02	Geestelijke verzorging	20 juli 2013	7	Geestelijke verzorging	7
69	BA01	Hoofd bevolkingsadministratie	20 juli 2013	10	Hoofd bevolkingsadministratie	10
70	BA02	Medewerker Bevolkingsadministratie	20 juli 2013	7	Medewerker Bevolkingsadministratie	7
71	BA03	Medewerker Bezoekadministratie	20 juli 2013	5	Medewerker algemene ondersteuning-D	5
72	BA04	Medewerker Censuur en Post	20 juli 2013	4	Medewerker administratieve ondersteuning-C	4
73	BA05	Medewerker Straf en Beklag	20 juli 2013	10	Medewerker processturing-D	10
74	SZ01	Hoofd Sociale Zaken	20 juli 2013	10	Hoofd sociale zaken	10
75	SZ02	Maatschappelijk werker	20 juli 2013	10	Maatschappelijk werker	9

Blauw gehighlight is naar generiek geconverteerd

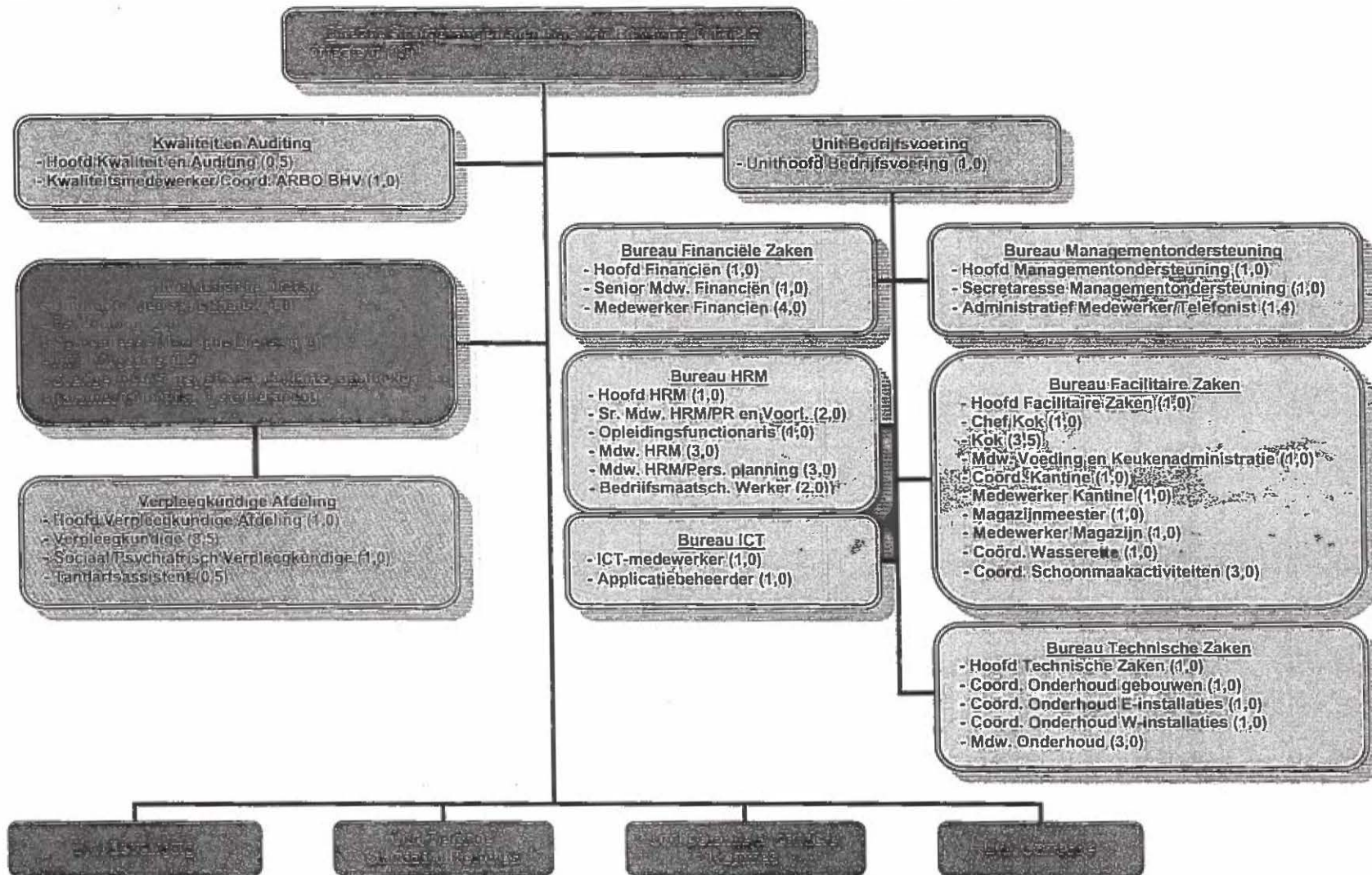
1.1

(081513)



Gevangeniswezen Curacao - SDKK

Situatie 15 augustus 2013



Handwritten mark

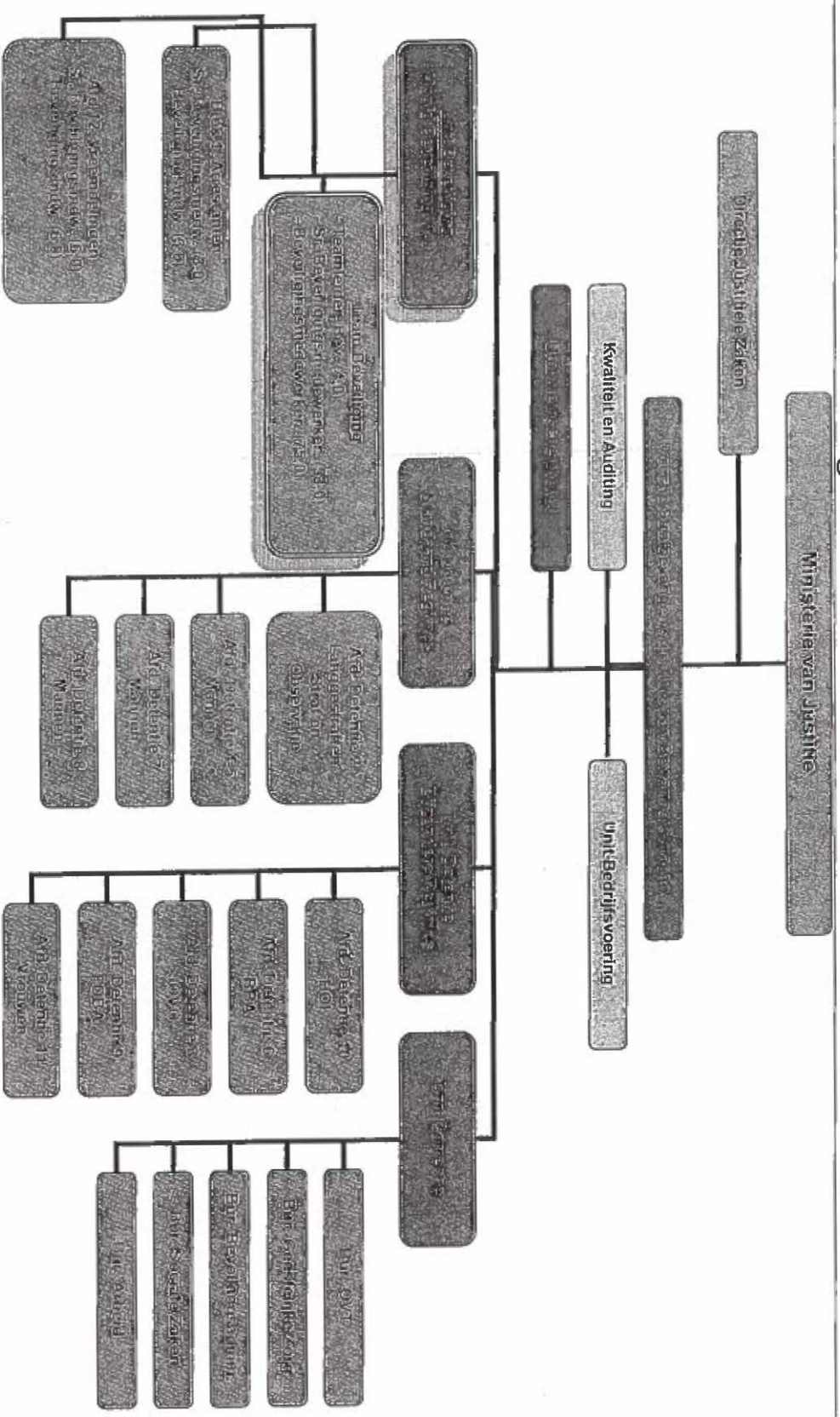
1.2
(081513)

Gevangeniswezen Curacao - SDKK



Handwritten signature

Situatie op 15 augustus 2013

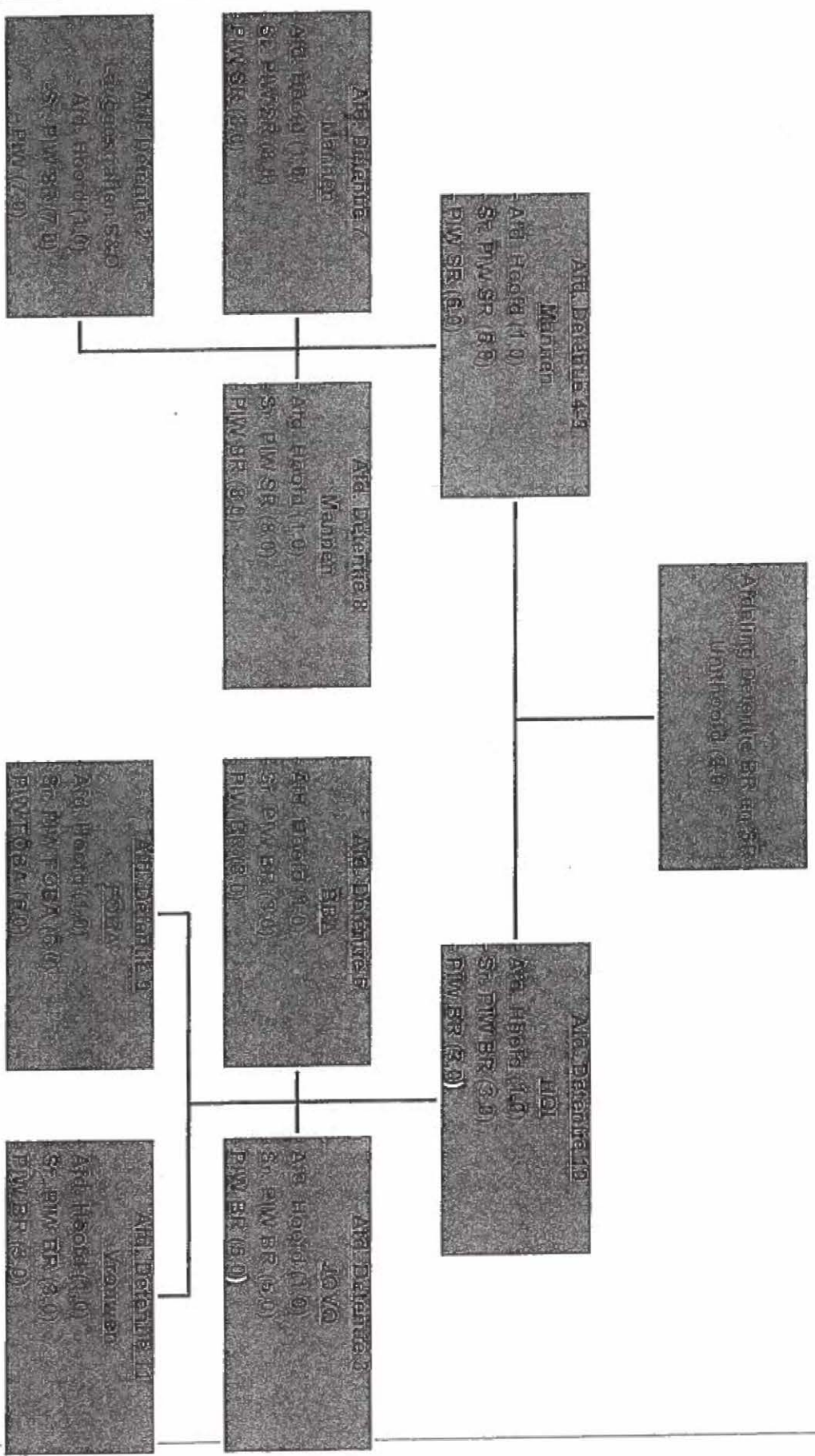


1.3
(090917)

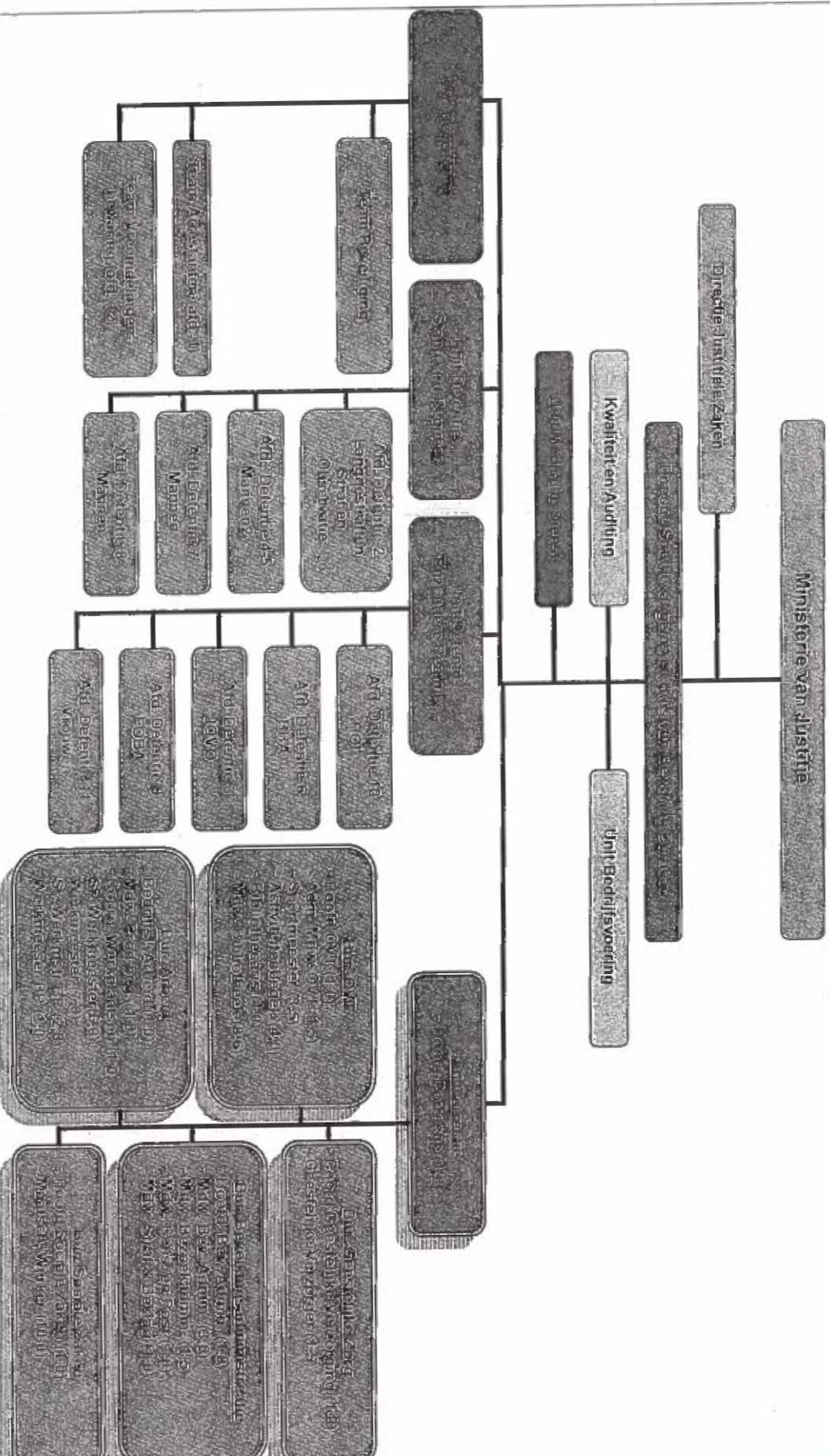
Gevangeniswezen Curacao - SDKK



Situatie op 20 juli 2013



Gevangeniswezen Curacao - SDKK





Aan de Minister van Bestuur, Planning en Dienstverlening
ir. E. van der Horst
Plaza Horacio Hoyer 9
Curaçao

Willemstad, 6 september 2016

Ref. nr.: 146/2016-GOAVz

Betreft: aanbieding tweetal standpuntennotities

Geachte Minister,

Bijgaand doe ik u toekomen een brief van de Centrale Commissie van Vakbonden (CCvV) met betrekking tot het standpunt van de CCvV inzake:

1. het sociaal plan, het functieboek en het conceptconvenant van de Sentro di Korekshon Kòrsou (SDKK);
2. de ontheffing van belasting op AOV/AOV-premie (compensatie) voor ambtenaren die met 60 jaar met pensioen moeten gaan.

De CCvV wenst overleg te voeren inzake onderhavige onderwerpen in de eerstvolgende vergadering van het Centraal Georganiseerd Overleg in Ambtenarenzaken.

Hoogachtend,

mr. F.M. Hanze
plv. Voorzitter

Bijlage: (1)

- Brief van de CCvV gedateerd 6 september 2016, met ref. nummer: 145/2016-CCvV/Vz (met bijlagen)

cc. De Centrale Commissie van Vakbonden

Georganiseerd Overleg in Ambtenarenzaken

Ansinghstraat 17, Curaçao

Tel.: 5999 461-5406 / 461-5328 • Fax: 5999 461-5399

CENTRALE COMMISSIE VAN VAKBONDEN
(CCvV)

Aan de plv. Voorzitter van het Centraal Georganiseerd Overleg in Ambtenarenzaken
mr. F.M. Hanze
p/a Ansinghstraat 17
Curaçao

Curaçao, 6 september 2016

Ref. nr.: 145/2016-GOA /Vz CCvV

Betreft: aanbieding standpuntennotities

Geachte Voorzitter,

Bijgaand ontvangt u een tweetal standpuntennotities van de Centrale Commissie van Vakbonden (CCvV) met betrekking tot:

1. het sociaal plan, het functieboek en het conceptconvenant van de Sentro di Korekshon Kòrsou (SDKK);
2. de ontheffing van belasting op AOV/AOV-premie (compensatie) voor ambtenaren die met 60 jaar met pensioen moeten gaan

De CCvV wenst overleg te voeren met betrekking tot onderhavige onderwerpen in het eerstvolgende overleg in CGOA-verband.

Namens de CCvV,



mw. S. Cicilia
Voorzitter

Bijlagen (2) :

- Standpunt CCvV met betrekking tot het sociaal plan, het functieboek en het conceptconvenant van de Sentro di Korekshon Kòrsou (SDKK);
- Standpunt CcvV met betrekking tot de ontheffing van belasting op AOV/AOV-premie (compensatie) voor ambtenaren die met 60 jaar met pensioen moeten gaan

Centrale Commissie van Vakbonden
Ansinghstraat 17, Curaçao
Tel. 5999 461-5406 / 461-5328, Fax 5999 461-5399
e-mail: ccvv.curaçao.2008@gmail.com



CENTRALE COMMISSIE VAN VAKBONDEN

(CCvV)

Standpunt

**van de Centrale Commissie van Vakbonden (CCvV) inzake
de ontheffing belasting op AOV/AOV-premie (compensatie) voor ambtenaren die met 60
jaar met pensioen moeten gaan**

1. Inleiding

De Centrale Commissie van Vakbonden (CCvV) heeft met de Minister van Bestuur, Planning en Dienstverlening (de Minister) in het kader van de wijziging van de Pensioenlandsverordening overheidsdienaren in CGOA-verband, overleggen gevoerd in het bijzonder over een compensatie van de AOV en de AOV-premie voor ambtenaren die met 60 jaar met pensioen moeten gaan.

Partijen in het CGOA hebben ter zake overeenstemming bereikt.

Deze overeenstemming heeft geleid tot een wijziging van de Pensioenlandsverordening overheidsdienaren, waarin deze compensatie is geregeld.

De Landsverordening van de 28^{ste} december 2015 (A* 2015, no. 78) regelt de wijziging van de Pensioenlandsverordening overheidsdienaren (P.B. 2013, no. 27 GT), de wijziging van de Landsverordening leeftijdsgrens ambtenaren (P.B. 1959, no. 126) alsmede tot intrekking van de Duurtetoeslagregeling (P.B. 1943, no. 77).

2. Landsverordening van de 28^{ste} december 2015 tot wijziging van de Pensioenlandsverordening overheidsdienaren, tot wijziging van de Landsverordening leeftijdsgrens ambtenaren alsmede tot intrekking van de Duurtetoeslagregeling gepensioneerd 1943 (P.B. 2015, no. 78)

Het is de bedoeling van partijen geweest dat aan bovenvermelde groep ambtenaren een compensatie zal worden toegekend wegens het feit dat zij niet na hun 60-jarige leeftijd mogen werken terwijl zij ook geen recht hebben op de AOV-uitkering omdat zij de 65-jarige leeftijd niet hebben bereikt.

In de wet is echter een andere benaming gehanteerd, te weten: "uitkering".

Artikel IV van onderhavige ontwerp-landsverordening bepaalt het volgende:

"De overheidsdienaar, bedoeld in de Pensioenlandsverordening overheidsdienaren, niet zijnde een wachtgelder als bedoeld in artikel 3 van de Landsverordening, die is geboren voorafgaande aan 1 januari 1957, heeft met ingang van de dag waarop diens recht op een uitkering die wordt berekend als de som van:



De CCvV heeft van haar leden vernomen dat de fiscus belasting heft op deze compensatie aangezien een uitkering door de fiscus als een additioneel inkomen wordt aangemerkt welke aan belastingheffing onderhevig is.

Dit brengt met zich meer dat de ambtenaar nadeel ondervindt.

De CCvV stelt zich op het standpunt dat onder het woord uitkering (onder artikel IV, op pagina 13 van de wet) begrepen dient te worden: compensatie.

3. Voorstel CCvV

De CCvV stelt voor om dit onderwerp in het eerstvolgende overleg in CGOA-verband te behandelen.

Handwritten signature and initials in blue ink, located in the bottom right corner of the page. The signature is a large, stylized 'B' or 'E' shape, and the initials are 'JP'.

CENTRALE COMMISSIE VAN VAKBONDEN (CCvV)

Standpunt

van de Centrale Commissie van Vakbonden (CCvV) inzake
het sociaal plan, het functieboek en het conceptconvenant van de Sentro di Korekshon
Korsou (SDKK)

1. Inleiding

Het Sociaal plan SDKK d.d. 19 juni 2015 versie 4.3 en het conceptconvenant SDKK d.d. 3 november 2014 versie 3.0 zijn op 13 november 2015 aan de CCvV aangeboden. Het Functieboek is in juli 2016 aan de CCvV aangeboden.

De CCvV heeft voornoemde documenten geanalyseerd en plaatst de hierna volgende op- en aanmerkingen.

2. Sociaal Plan d.d. 19 juni 2016 versie 4.3

De CCvV heeft de volgende vragen c.q. opmerkingen met betrekking tot het sociaal plan, te weten:

Algemeen

De CCvV vraagt zich af of de nieuwe salarisstructuur ten behoeve van het overheidspersoneel geldig zal zijn voor SDKK (in verband met A-schalen en H-schalen)

Met betrekking tot artikel 8

Artikel 8 luidt als volgt: "Indien het aantal functies in de nieuwe organisatie minder is dan in de oude organisatie zijn de bepalingen van artikel 101 van de Landsverordening Materieel Ambtenarenrecht (A.B. 2010. No. 87) van toepassing."

De CCvV kan akkoord gaan met de opnemings van artikel 101 van de Landsverordening Materieel Ambtenarenrecht, in het convenant met dien verstande dat er geen sprake kan zijn van ontslag. De CCvV verwijst tevens naar artikel 3, tweede lid, waarin is bepaald dat er geen sprake zal zijn van gedwongen ontslag. Naar de mening van de CCvV zijn artikel 3, tweede lid en artikel 10, tweede lid, tegenstrijdig ten opzichte van elkaar.

De CCvV is van mening dat het sociaal plan alles dient te ondervangen en stelt dan ook voor om bovenvermeld artikel te verwijderen.

Standpunt
Met betrekking tot artikel 10, tweede lid

De CCvV vraagt aandacht voor het feit dat het landsbesluit beoordeling landsdienaren (P.B. 2003, no. 54) zal komen te vervallen bij de inwerkingtreding van het Landsbesluit beoordeling ambtenaren;

Met betrekking tot artikel 21, tweede lid sub b en sub c

De CCvV constateert dat er drie directeuren worden vermeld.

De CCvV vraagt in dit kader aandacht voor het feit dat rekening gehouden dient te worden met het revisietraject.

Met betrekking tot artikel 32, tweede en derde lid

De CCvV ontvangt graag een nadere uitleg over de duur van de voorlopige plaatsingen (maximaal 18 maanden).

3. Functieboek SDKK

De CCvV stelt dat het functieboek van het jaar 2009 dateert en thans klaar is voor de implementatie. De CCvV stelt dat de vakbonden gedurende het traject hebben geconstateerd dat een aantal zaken achterhaald zijn. Naar de mening van de CCvV is revisie pas mogelijk na de vaststelling van het functieboek.

Tevens vraagt de CCvV aandacht voor het feit dat het formaliseren van functies pas kan plaatsvinden nadat het functieboek is vastgesteld;

4. Conceptconvenant SDKK d.d. 3 december 2014 versie 3.0

De CCvV heeft de volgende vragen c.q. opmerkingen met betrekking tot het conceptconvenant SDKK, te weten:

De CCvV stelt voor om in het convenant een bepaling op te nemen dat terugwerkende kracht dient te worden verleend tot 10 oktober 2010 aan het functieboek en het sociaal plan.

De CCvV constateert dat er onduidelijkheid bestaat voor de ambtenaren werkzaam bij SDKK met betrekking tot de A-schalen en de H-schalen en het incorporeren van toelagen in de schalen. In dit kader stelt de CCvV voor om in het convenant op te nemen dat de salarisstructuur nog besproken dient te worden met deskundigen.

5. Voorstel CCvV

De CCvV stelt voor om dit onderwerp in het eerstvolgende overleg in CGOA-verband te behandelen.