

# Sociaal Plan

Voor de vorming van een gemeenschappelijke belastingorganisatie ten behoeve van de gemeenten Lingewaal, Maasdriel, Tiel en Culemborg, het openbaar lichaam Regio Rivierenland en het Waterschap Rivierenland.

## Van Werk naar Werk



Vastgesteld in de commissie voor Bijzonder Georganiseerd Overleg d.d. 20 december 2006 en bekrachtigd door de (Algemene) Besturen van

- Gemeente Maasdriel
- Gemeente Tiel
- Het openbaar lichaam Regio Rivierenland
- Waterschap Rivierenland
- Gemeente Lingewaal
- Gemeente Culemborg

## INHOUDSOPGAVE

INLEIDING.....	3
HOOFDSTUK 1 ALGEMEEN.....	4
Artikel 1 Begripsbepalingen .....	4
Artikel 2 Leeswijzer.....	6
Artikel 3 Doelstelling.....	6
Artikel 4 Informatieverstrekking.....	6
Artikel 5 Verplichtingen van het huidige en het toekomstige bevoegde gezag.....	6
Artikel 6 Verplichtingen ambtenaar.....	7
Artikel 7 Consequenties van het niet voldoen aan verplichtingen.....	7
HOOFDSTUK 2 PLAATSINGSPROCES.....	8
Artikel 8 Algemeen / (tijds)fasering plaatsingsproces.....	8
Artikel 9 Instelling, samenstelling en werkwijze plaatsingscommissie(s).....	9
Artikel 10 Vergaderingen plaatsingscommissie(s).....	9
Artikel 11 Taken plaatsingscommissie(s).....	9
Artikel 12 Informatierecht plaatsingscommissie(s).....	10
Artikel 13 Bevoegdheden plaatsingscommissies.....	10
Artikel 14 Plichten plaatsingscommissies.....	10
Artikel 15 Vervolgprocedure wanneer plaatsing niet mogelijk is.....	10
Artikel 16 Voornemen tot plaatsing.....	10
Artikel 17 Aanstellingsbesluit en rechtsbescherming .....	11
Artikel 18 Niet geslaagde plaatsing.....	11
HOOFDSTUK 3 FINANCIËLE REGELINGEN.....	12
Artikel 19 Salarisgarantie en persoonsgebonden toelagen.....	12
Artikel 20 Functiegebonden toelage en onkostenvergoedingen.....	12
Artikel 21 Studiefaciliteiten als direct gevolg van de reorganisatie.....	13
HOOFDSTUK 4 COMPENSATIEREGELINGEN WIJZIGING STANDPLAATS.....	14
Artikel 22 Keuze van reizen.....	14
Artikel 23 Vergoedingsregeling bij reizen per openbaar vervoer.....	14
Artikel 24 Vergoedingsregeling bij reizen per eigen vervoer.....	14
Artikel 25 Vergoedingsregeling bij verhuizing .....	15
HOOFDSTUK 5 BOVENFORMATIEVE PERIODE EN ARBEIDSBEHOUDENDE MAATREGELEN.....	16
Artikel 26 Bovenformatieve plaatsing.....	16
Artikel 27 Arbeidsbehoudende maatregelen.....	16
Artikel 28 Vacaturestelling en bovenformatieve plaatsing.....	16
Artikel 29 Herplaatsingspremie.....	16
Artikel 30 Hoogte herplaatsingspremie .....	16
Artikel 31 Verhuiskosten bij aanvaarding van een functie elders.....	17
HOOFDSTUK 6 SLOTBEPALINGEN.....	18
Artikel 32 Hardheidsclausule .....	18
Artikel 33 Citeertitel .....	18
Artikel 34 Inwerkingtreding.....	18
BIJLAGE 1 AFSPRAKEN OVER VERSCHILLEN IN RECHTSPOSTIE TUSSEN CAR-UWO EN SAW. .....	19

## INLEIDING

De gemeenten Maasdriel, Lingewaal, Culemborg, Tiel, de AVRI en het Waterschap Rivierenland hebben het voornemen om te gaan samenwerken op het terrein van de belastingstaak. In de loop van 2007 moet dit leiden tot de vorming van een nieuw overheidslichaam (in de vorm van een openbaar lichaam als bedoeld in de WGR) met een eigen bestuur als verantwoordelijk bevoegd gezag en rechtspersoonlijkheid. De belastingtaken zelf zullen vanaf 01 januari 2008 door de nieuwe organisatie worden uitgevoerd. Tijdige aanwezigheid van dit bevoegd gezag maakt een goed proces mogelijk waarbij de verantwoordelijkheden van de te nemen beslissingen optimaal zijn geborgd.

Dit Sociaal plan biedt een set van afspraken en maatregelen waarmee de sociale gevolgen die rechtstreeks voortvloeien uit de totstandkoming van de nieuwe belastingorganisatie voor de betrokken ambtenaren worden geregeld.

De werkingssfeer van het Sociaal plan is specifiek beperkt tot de rechtspositionele gevolgen van de vorming van de nieuwe belastingorganisatie. Dit Sociaal plan is integraal van toepassing op ambtenaren die rechtstreeks voorafgaand aan de vorming van de nieuwe belastingorganisatie belast zijn met de belastingheffing en –inning, WOZ en bestandsbeheer bij een van de bij de samenwerking betrokken organisaties.

Als basisrechtspositie wordt de SAW gehanteerd.

Met betrekking tot de omgang over de verschillen in rechtspositie tussen de CAR-UWO en de SAW zijn in het BGO eveneens afspraken gemaakt. Deze afspraken maken onderdeel uit van dit Sociaal plan en zijn als bijlage 1 opgenomen.

Het Sociaal plan treedt in werking na formele bekrachtiging hiervan door het BGO en de (algemene) besturen van de bij de samenwerking betrokken organisaties. De termijn waarbinnen een beroep kan worden gedaan op de bepalingen in het Sociaal plan vloeit voort uit de aard van de verschillende bepalingen en is in enkele artikelen specifiek aangeduid.

## HOOFDSTUK 1

## ALGEMEEN

### Artikel 1 Begripsbepalingen

In dit Sociaal plan wordt verstaan onder:

- a. Organisaties:* De gemeenten Tiel, Culemborg, Maasdriel en Lingewaal, de AVRI en het Waterschap Rivierenland alsmede de op een later moment tot de belastingssamenwerking toetredende publieke organisaties.
- b. Ambtenaar:* Hij die bij een van de onder a. van dit artikel benoemde organisaties een vaste aanstelling heeft en waarvan de functie bij de betreffende organisatie wordt opgeheven in verband met de oprichting van het nieuwe openbaar lichaam voor de belastingssamenwerking, alsmede hij die bij wijze van proef tijdelijk is aangesteld in een dergelijke functie en waarbij geldt dat bij goed functioneren een vast dienstverband tot de mogelijkheden behoort.
- c. Medewerkers:* Zij die werkzaam zijn bij een van de organisaties, waartoe ook behoren de ambtenaren als omschreven in artikel 1 onder b.
- d.. Huidig bevoegd gezag:* De (algemene) besturen van de onder a. van dit artikel benoemde organisaties.
- e.. Toekomstig bevoegd gezag:* Het voorlopig bestuur, dan wel het bestuur van de voor de belastingssamenwerking op te richten gemeenschappelijke regeling; als voorloper daarvan kan voor het nemen van voorlopige dan wel voorgenomen besluiten ook optreden de door de (algemene) besturen van de samenwerkende organisaties ingestelde stuurgroep dan wel zo mogelijk al het voorlopig bestuur zelf van de nieuwe organisatie die de verantwoordelijkheid draagt voor het treffen van voorbereidende maatregelen ten behoeve van de samenwerking en beschikt over het noodzakelijke mandaat. De samenstelling van de stuurgroep/voorlopig bestuur zal op een later moment worden bepaald.
- f. (Beoogd) Directeur:* De (beoogd) directeur van het voor de belastingssamenwerking op te richten openbaar lichaam, dan wel tot het moment van zijn benoeming, een als zodanig door het toekomstig bevoegd gezag aangewezen persoon.
- g. Functie (profiel):* Het geheel van werkzaamheden zoals omschreven in het organisatie -en functieboek van de nieuwe belastingorganisatie.
- h.. Geschiktheid:* Een kwalificatie waaruit blijkt dat de ambtenaar op grond van zijn genoten opleiding, zijn gerichte werkervaring en zijn ontwikkelde competenties geheel of gedeeltelijk voldoet aan de eisen die aan het uitoefenen van een functie als opgenomen in het organisatie -en functieboek worden gesteld, zulks mogelijk mede onderbouwd met behulp van een extern uit te voeren geschiktheidsonderzoek.
- i.. Passende functie:* Werkzaamheden die de ambtenaar redelijkerwijs in verband met zijn persoonlijkheid, zijn omstandigheden, zijn competenties en de voor hem bestaande vooruitzichten kan worden opgedragen; het bij deze werkzaamheden behorende

	<p>schaalniveau is daarbij gelijk of maximaal één schaal lager. Onder persoonlijkheid, vooruitzichten en omstandigheden kunnen onder meer worden verstaan: interesses, capaciteiten, ervaring, gezondheidstoestand voor zover relevant binnen de functievereisten, scholing, salaris, salarisaanspraken en vastgestelde promotiemogelijkheden.</p>
<i>j. Geschikte functie:</i>	Een functie die niet valt onder het begrip passend maar die de medewerker bereid is te vervullen.
<i>k. Primaire belastingfunctie:</i>	Een functie waarbinnen het geheel van werkzaamheden direct verband houdt met het taakveld belastingheffing en -inning, WOZ en bestandsbeheer.
<i>l. Plaatsingscommissie:</i>	De commissie zoals bedoeld in hoofdstuk 2.
<i>m. Voorkeursfunctie:</i>	Een functie waarvan de ambtenaar te kennen geeft, deze bij voorkeur te willen vervullen.
<i>n. Salaris:</i>	Het bedrag van de functiesalarisschaal dat aan de ambtenaar is toegekend.
<i>o. Functiegebonden toelage:</i>	De toelage die onafhankelijk van de persoon, vanwege het vervullen van de functie wordt toegekend; deze toelage heeft niet het karakter van een onkostenvergoeding.
<i>p. Onkostenvergoeding:</i>	Een vergoeding voor onkosten die een ambtenaar in het kader van de uitvoering van de door zijn leidinggevende opgedragen werkzaamheden maakt.
<i>q. Salarisaanspraken/perspectieven:</i>	De opeenvolgende salarisnummers van de salarisschaal waarin de ambtenaar tot het moment van plaatsing is ingedeeld, dan wel hem nog toekomen inclusief eventuele schriftelijk vastgelegde huidige en toekomstige aanspraken of uitlooprechten.
<i>r. Outplacement:</i>	De begeleiding door een externe organisatie bij de mogelijkheden om de ambtenaar - op kosten van de deelnemende organisaties - buiten (een van de) samenwerkende organisaties aan een functie te helpen.
<i>s. Afkoop:</i>	Betaling van een geldbedrag ineens om een bestaande aanspraak finaal af te wikkelen.
<i>t. Afbouw:</i>	Betaling van een geldbedrag in termijnen om een eind te maken aan een bestaande regeling.
<i>u. SAW:</i>	Sectorale arbeidsvoorwaardenregelingen waterschapspersoneel.
<i>v. CAR/UWO:</i>	Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling resp, Uitwerkingsovereenkomst voor de sector gemeenten.
<i>w. Studiekosten:</i>	Kosten zoals gedefinieerd in de Studiefaciliteitenregeling artikel 11.1.6, 1 <sup>e</sup> lid, sub a SAW.
<i>x. Organisatie-/functieboek:</i>	Document waarin organisatiedoelen en de organisatiestructuur staan verwoord en waarin alle functiebeschrijvingen zijn opgenomen.

y. *Standplaats/  
plaats van tewerkstelling:*

De plaats waar het werk wordt verricht, bedoeld in artikel 10.1.1 sub c SAW.

z. *Transponeringstabel:*

Een tabel waarin de conversie staat opgenomen van de bestaande functies naar één of meer functies zoals deze van toepassing zijn in de nieuwe organisatie.

## **Artikel 2      Leeswijzer**

1. Daar waar wordt gesproken over bedragen of afkoopsommen wordt altijd het bruto bedrag bedoeld. Hierop worden de wettelijke inhoudingen voor belastingen/sociale premies door de werkgever in mindering gebracht en afgedragen.
2. Daar waar in het Sociaal plan is vermeld “werknemer”, “medewerker”, “man”, “hij”, “zijn” of “hem” kan tevens de vrouwelijke vorm worden gelezen.

## **Artikel 3      Doelstelling**

Het Sociaal plan is bedoeld als basis om de sociale en financiële gevolgen voortvloeiend uit de vorming van een nieuwe gemeenschappelijke belastingorganisatie voor betrokken ambtenaren zorgvuldig te regelen.

## **Artikel 4      Informatieverstrekking**

1. De (algemene) besturen van de bij de samenwerking betrokken organisaties dragen er zorg voor dat alle bij de vorming van de nieuwe belastingorganisatie betrokken ambtenaren (gelijk)tijdig en regelmatig worden geïnformeerd omtrent de voortgang en de inhoud van het samenwerkingsproces. Tevens ontvangen alle betrokken medewerkers van de samenwerkende organisaties een exemplaar van het Sociaal plan.
2. Voorafgaand aan het plaatsingsproces hebben alle ambtenaren als bedoeld in artikel 1 onder b de mogelijkheid om een oriënterend gesprek te voeren. Deze gesprekken zullen worden gevoerd met een P&O-adviseur van het Waterschap Rivierenland en indien de ambtenaar dat wenst eveneens in aanwezigheid van een P&O adviseur of een vertrouwenspersoon van een van de bij de samenwerking betrokken organisaties. Doel van het gesprek is om op proactieve wijze in te spelen op de redelijkerwijs te verwachten knelpunten in het latere plaatsingsproces en aan de betrokken ambtenaren de gelegenheid te bieden hun gevoelens met betrekking tot de vorming van een nieuw gezamenlijke belastingorganisatie in een persoonlijk onderhoud kenbaar te maken. Van deze gesprekken worden korte verslagen gemaakt. Waar mogelijk en verantwoord binnen de kaders van dit Sociaal plan kan het huidig bevoegd gezag na afloop van dit gesprek maar voorafgaand aan het plaatsingsproces met een individuele ambtenaar bindende afspraken maken over een andere oplossing. In dat geval wordt de betrokken medewerker niet meer betrokken in de plaatsingsprocedure. Komt er geen afspraak tot stand, dan doet betrokkene gewoon mee in de plaatsingsprocedure, met alle daaraan verbonden rechten en plichten.

## **Artikel 5      Verplichtingen van het huidige en het toekomstige bevoegde gezag.**

1. Het huidige en het toekomstige bevoegd gezag hebben een gezamenlijke verplichting de ambtenaar, waarop dit Sociaal plan van toepassing is, te begeleiden van werk naar werk. Primair wordt hieraan invulling geven door de wederzijdse verplichtingen in het kader van de plaatsingsprocedure. Secundair door in geval van boventaligheid na afronding van het plaatsingsproces een oplossing te vinden door herplaatsing binnen een van de bij de samenwerking betrokken organisaties. Dit behoeft niet noodzakelijkerwijs de organisatie te zijn waarbinnen de medewerker op dat moment ook werkzaam is. Tertiair door toeleiding naar een baan buiten de bestaande organisaties door middel van outplacement. Deze opties kunnen gelijktijdig worden verkend. De opties dienen invulling te geven aan de werkgelegenheidsgarantie

zoals die door de huidige organisatie is toegezegd aan de bij deze samenwerking betrokken ambtenaren.

2. Het huidige bevoegde gezagsorganen en/of het toekomstige bevoegde gezag verplicht zich, voor zover bevoegd ieder voor zich dan wel gezamenlijk, de ambtenaar, waarop dit Sociaal plan van toepassing is:
  - a. voor te dragen voor plaatsing en benoeming in een functie binnen de nieuwe belastingorganisatie conform het gestelde in hoofdstuk 2 van dit Sociaal plan, waarbij aan de betreffende ambtenaren die door het toekomstig bevoegd gezag worden aangesteld in de nieuwe belastingorganisatie per de datum van deze aanstelling eervol ontslag zal worden verleend door het huidig bevoegd gezag van de ambtenaar. Als plaatsing in de nieuwe organisatie niet slaagt, wordt de betrokken ambtenaar door het huidig bevoegd gezag bovenformatief verklaard en rust op het huidig bevoegd gezag de verplichting om betrokkene:
  - b. te herplaatsen in een andere functie binnen de organisaties waar de betrokken ambtenaar werkzaam is, dan wel ter herplaatsen bij een van de andere bij de samenwerking betrokken organisaties.
  - c. In geval optie a. of b. (nog) niet haalbaar is te belasten met een samenstel van passende werkzaamheden binnen de organisatie waar de betrokken ambtenaar werkzaam is dan wel bij een van de andere bij de samenwerking betrokken organisaties.
  - d. In geval optie a. b. en c. geen zicht blijken te geven op een duurzame oplossing anderzins zorg te dragen voor in en/of extern gerichte arbeidsbehoudende maatregelen, als bedoeld in de artikelen 26 en 27 van dit Sociaal plan.

#### **Artikel 6           Verplichtingen ambtenaar**

1. De ambtenaar heeft de verplichting mee te werken aan zijn plaatsing binnen de nieuwe belastingorganisatie en in geval van bovenformatieve plaatsing aan één van de mogelijkheden als genoemd in artikel 5 van dit Sociaal plan.
3. De ambtenaar die een beroep doet op de financiële voorzieningen van het Sociaal plan, verplicht zich aan het bevoegd gezag de noodzakelijke inlichtingen en gegevens tijdig en naar waarheid te verstrekken.
4. De ambtenaar is ook overigens gehouden alle medewerking te verlenen die nodig is voor een juiste toepassing van dit Sociaal plan.

#### **Artikel 7           Consequenties van het niet voldoen aan verplichtingen**

1. Indien de ambtenaar naar het oordeel van het ter zake bevoegde bevoegd gezag onvoldoende medewerking verleent aan de voor hem geldende verplichtingen uit dit sociaal plan, kan dit uitsluiting van dit Sociaal plan betekenen en in voorkomende gevallen ontslag tot gevolg hebben. Het bevoegd gezag laat zijn oordeel toetsen door een onafhankelijke derde alvorens tot uitsluiting of ontslag te beslissen en informeert de ambtenaar over de uitkomst van deze toetsing. De aanwijzing van de in dit artikel genoemde onafhankelijke derde behoeft de instemming van het werknemersdeel van het BGO zoals is opgericht voor de vorming van de belastingorganisatie.
2. Het verstrekken van onjuiste en/of onvolledige inlichtingen alsmede oneigenlijk gebruik of misbruik van de geboden voorzieningen kan uitsluiting van dit Sociaal plan tot gevolg hebben en kan leiden tot terugvordering van het inmiddels aan de ambtenaar betaalde.

## HOOFDSTUK 2 PLAATSINGSPROCES

### Artikel 8 Algemeen / (tijds)fasering plaatsingsproces

1. Voorafgaand aan het plaatsingsproces wordt aan alle betrokken ambtenaren informatie verstrekt omtrent het aanstaande plaatsingsproces, de nieuwe organisatiestructuur en de hierin voorkomende functies. Deze functieprofielen zullen generiek van aard zijn. Hieruit moet voor betrokkene duidelijk blijken wat zijn positie is tijdens het plaatsingsproces. Tevens ontvangt iedere ambtenaar voorafgaand aan het plaatsingsproces een brief waarin volledige en op dat moment geldende persoonlijke arbeidsvoorwaarden staan verwoord.
2. Voor iedere primaire belastingfunctie binnen de nieuwe belastingorganisatie en voor alle ambtenaren die direct voorafgaand aan de vorming van de nieuwe belastingorganisatie werkzaam zijn binnen het primaire belastingproces bij een van de samenwerkende organisaties vindt een plaatsingsproces plaats. Doel van het plaatsingsproces is om enerzijds een kwalitatief zo goed mogelijke organisatie in te richten en anderzijds te zorgen voor een optimale match van mens en functie. Daarbij wordt bij de plaatsing zoveel mogelijk rekening gehouden met het taakgebied waarbinnen de ambtenaar thans werkzaam is.

#### Fase 1. Werving en Selectie 1<sup>e</sup> managementechelon.

3. De invulling van de functie van directeur, zijnde het eerste managementechelon vindt plaats via een procedure van werving en selectie en valt buiten de werking van dit sociaal plan.

#### Fase 2. Plaatsingsprocedure voor de benoeming van het 2<sup>e</sup> managementechelon

4. Direct volgend op de benoeming van de directeur of de aanwijzing van de beoogd directeur van de nieuwe belastingorganisatie zal het plaatsingsproces voor het 2<sup>e</sup> managementechelon worden gestart. Alle ambtenaren zoals bedoeld in artikel 1 onder b. kunnen via een procedure van werving en selectie hun belangstelling voor deze functies kenbaar maken. Belangstelling kan kenbaar worden gemaakt door middel van een reflectieformulier dat op aanvraag verkrijgbaar is, waarmee de betrokken ambtenaren hun (eventuele) voorkeur en motivatie voor (één van de) leidinggevende functies kunnen aangeven.  
Als plaatsingscriterium geldt geschiktheid van de kandidaat als bedoeld in artikel 1 onder h.

De plaatsingscommissie is paritair samengesteld en bestaat uit de volgende leden:

- De inmiddels benoemde of beoogd directeur van de nieuwe belastingorganisatie (tevens voorzitter van de plaatsingscommissie);
- Een van de diensthoofden van de samenwerkende organisaties;
- Een tweetal leden namens het werknemersdeel van de gezamenlijke commissie voor georganiseerd overleg van de samenwerkende organisaties;

#### Fase 3 Plaatsingsprocedure voor alle primaire en eventueel noodzakelijk geachte ondersteunende functies.

5. Direct volgend op de personele invulling van het 2<sup>e</sup> managementechelon zal het plaatsingsproces voor alle functies binnen het primaire belastingproces in de nieuwe belastingorganisatie worden gestart. Op dat zelfde moment start ook de plaatsingsprocedure voor de eventueel noodzakelijk geachte ondersteunende functies.  
Alle ambtenaren als bedoeld in artikel 1 onder b zijn verplicht te reflecteren op minimaal twee van de functies in het organisatie- en functieboek. Ook de noodzakelijk geachte ondersteunende functies staan voor reflectie open. Reflectie zal plaatsvinden door middel van een reflectieformulier dat aan de betrokken ambtenaren wordt toegezonden, waarop betrokken ambtenaren, in volgorde van voorkeur, zich voor minimaal twee functies kandidaat kunnen stellen.



Als plaatsingscriterium geldt in eerste instantie het beginsel van “mens volgt functie” waarbij plaatsing wordt beoogd in een passende functie, en wanneer dit niet lukt, in een geschikte functie. Bij plaatsing in een geschikte functie geldt naast de bereidheid van de ambtenaar om deze functie te willen vervullen het criterium geschiktheid zoals bedoeld in artikel 1 onder h.

Het beginsel “mens volgt functie” wordt ondersteund door het opnemen van een transponeringstabel in het organisatie- en functieboek. Deze transponeringstabel geeft vanuit de taakvelden geredeneerd inzicht op de conversiemogelijkheden van de oude functie naar een of meerdere nieuwe functies.

Indien meer dan één ambtenaar die voor plaatsing in aanmerking komt geschikt is voor dezelfde functie geldt als rangorde dat begonnen wordt met de ambtenaar met het meeste aantal jaren dat hij werkzaam is geweest in overheidsdienst. Bij een gelijke rangorde geldt een afweging op basis van geschiktheid van de kandidaat zoals bedoeld in artikel 1 onder h.

De plaatsingscommissie is paritair samengesteld en bestaat uit de volgende leden:

- De inmiddels benoemde of beoogd directeur van de nieuwe belastingorganisatie (tevens voorzitter van de plaatsingscommissie);
- De inmiddels benoemde manager van de afdeling waarin de plaatsing plaatsvindt;
- Een tweetal leden namens het werknemersdeel van de gezamenlijke commissie voor georganiseerd overleg van de samenwerkende organisaties;

**Fase 4 Plaatsingsprocedure voor alle resterende en nog noodzakelijk geachte primaire en ondersteunende functies.**

6. De eventueel nog noodzakelijk geachte primaire en ondersteunende functies zoals staan opgenomen in het organisatie- en functieboek en welke niet na afronding van fase 2 en 3 zijn ingevuld worden opengesteld voor werving en selectie en vallen ook buiten de werking van dit sociaal plan.

**Artikel 9 Instelling, samenstelling en werkwijze plaatsingscommissie(s)**

1. Door het toekomstig bevoegd gezag wordt per afzonderlijke fase in het plaatsingsproces (conform artikel 8 van dit Sociaal plan) een plaatsingscommissie ingesteld, waarin de leden worden aangewezen. Tevens wordt een ambtelijk secretaris aangewezen die het totale plaatsingsproces administratief/secretarieel ten behoeve van de plaatsingscommissies zal ondersteunen. De ambtelijk secretaris is geen lid van de plaatsingscommissie.
2. De voorzitter van een plaatsingscommissie kan ten behoeve van de procesbewaking en/of een verdere versterking van de objectieve werkwijze adviseurs de vergadering laten bijwonen.

**Artikel 10 Vergaderingen plaatsingscommissie(s)**

1. De vergaderingen van de plaatsingscommissies zijn niet openbaar. Alle vergaderstukken van de plaatsingscommissies hebben een vertrouwelijk karakter.
2. Besluitvorming in de plaatsingscommissies vindt plaats op basis van unanimiteit.

**Artikel 11 Taken plaatsingscommissie(s)**

Elke plaatsingscommissie heeft tot taak aan het toekomstig bevoegd gezag een integraal advies, schriftelijk en gemotiveerd, uit te brengen met betrekking tot de plaatsing van ambtenaren in de functies in de nieuwe belastingorganisatie, met inachtneming van het bepaalde in dit Sociaal plan.

## **Artikel 12      Informatierecht plaatsingscommissie(s)**

1. Aan de plaatsingscommissie worden in verband met de uitoefening van de taak in elk geval ter hand gesteld:
  - a. gegevens met betrekking tot de oude/huidige functie en salarisschaal, leeftijd, opleiding en ervaring van de ambtenaar;
  - b. de voorkeursfuncties van de ambtenaar;
  - c. het organisatie en functieboek van de nieuwe gezamenlijke belastingorganisatie, inclusief de hierin opgenomen functiebeschrijvingen, waarderingen, competentieprofielen en de transponeringstabel zoals benoemd in artikel 1 onder z.
2. Teneinde tot een zo objectief en afgewogen mogelijk eindoordeel met betrekking tot de geschiktheid van kandidaten te komen staat het de commissie vrij om wanneer zij dat nodig acht om kandidaten in het kader van hun reflectie op functies binnen de nieuwe belastingorganisatie deel te laten nemen aan een geschiktheidsonderzoek/assessment.

## **Artikel 13      Bevoegdheden plaatsingscommissies**

De plaatsingscommissies hebben de volgende bevoegdheden:

- a. ambtenaren te horen;
- b. alle voor de plaatsing van belang zijnde stukken in te zien.

## **Artikel 14      Plichten plaatsingscommissies**

De plaatsingscommissies hebben de plicht:

- a. de betrokken ambtenaar te horen die een verzoek daartoe indient;
- b. de betrokken ambtenaar te informeren dat zij voornemens is ter zake het functioneren van de ambtenaar inlichtingen in te winnen;
- c. de ambtenaar te horen, indien voorgenomen is te adviseren hem niet in de eerste of tweede voorkeursfunctie te benoemen;
- d. verslag te leggen van het horen van de ambtenaar of van een informant;
- e. de betrokken ambtenaar hiervan een afschrift te verstrekken.

## **Artikel 15      Vervolprocedure wanneer plaatsing niet mogelijk is**

Indien plaatsing van een ambtenaar op basis van de gevoerde plaatsingsprocedures niet mogelijk is, is op hem hoofdstuk 5 van dit Sociaal plan van toepassing.

## **Artikel 16      Voornemen tot plaatsing**

1. Plaatsing of niet plaatsing in een functie in de nieuwe belastingorganisatie wordt kenbaar gemaakt in een mededeling van het toekomstig bevoegd gezag.
2. Het voornemen tot plaatsing wordt zoveel mogelijk op dezelfde dag aan elke betrokken ambtenaar individueel toegezonden.
3. Aan het voornemen tot plaatsing als bedoeld in het eerste en tweede lid van dit artikel kan door de ambtenaar geen recht op definitieve plaatsing worden ontleend. Tegen het voornemen tot plaatsing is geen bezwaar en beroep op grond van de Algemene wet bestuursrecht mogelijk.
4. Indien de ambtenaar niet kan instemmen met het voornemen tot plaatsing als bedoeld in het eerste en tweede lid van dit artikel, kan de ambtenaar binnen twee weken na

ontvangst van het voorgenomen besluit tot plaatsing zijn bedenkingen schriftelijk en gemotiveerd indienen bij het toekomstig bevoegd gezag.

5. Het orgaan als bedoeld in het vorige lid verzoekt de plaatsingscommissie, op basis van deze zienswijze, binnen drie weken een tweede advies uit te brengen.
6. Het tweede advies wordt door de plaatsingscommissie in voltallige zitting vastgesteld, nadat de ambtenaar, die het commentaar heeft ingediend, in de gelegenheid is gesteld om zijn standpunt toe te lichten.
7. Indien een tweede advies strekt tot inpassing in een functie waarvoor reeds eerder een voornemen tot plaatsing is gedaan van een andere ambtenaar, waarover door deze laatste geen zienswijze is ingediend, wordt het tweede advies pas vastgesteld nadat de betrokken andere ambtenaar in de gelegenheid is gesteld zijn standpunt ter zake toe te lichten.
8. Na ontvangst van het tweede advies als bedoeld in het vorige lid neemt het toekomstig bevoegd gezag een definitief voorgenomen besluit tot plaatsing.

### **Artikel 17      Aanstellingsbesluit en rechtsbescherming**

1. De ambtenaren die een voorgenomen besluit tot plaatsing in een functie in de nieuwe belastingorganisatie hebben ontvangen als bedoeld in artikel 16 van dit plan, ontvangen zoveel mogelijk op dezelfde dag een schriftelijk aanstellingsbesluit dat ingaat op de datum van aanstelling bij de nieuwe belastingorganisatie. Naast het aanstellingsbesluit ontvangt de ambtenaar een overzicht van de op hem van toepassing zijnde arbeidsvoorwaarden voor zover deze voor de individuele rechtspositie van de ambtenaar van betekenis zijn.  
Van zijn huidige bevoegd gezag ontvangt de ambtenaar een besluit tot eervol ontslag in verband met ontslag bij reorganisatie conform artikel 8.1.4 van de SAW en 8.4 en 8.4.1. van de CAR-UWO.  
De datum van aanstelling volgt direct aansluitend op de datum van ontslag.
2. De ambtenaren die betrokken zijn bij de plaatsingsprocedure met betrekking tot de oprichting van de nieuwe belastingorganisatie en die niet kunnen worden aangesteld bij de nieuwe belastingorganisatie, ontvangen van het huidig bevoegd gezag een besluit tot bovenformatiefverklaring.
3. Het besluit, als bedoeld in het eerste en tweede lid van dit artikel, wordt genomen op basis van het (eventueel tweede) advies van de plaatsingscommissie.
4. In deze besluiten (of in een bijlage behorende bij deze besluiten) worden de belangrijkste rechtspositionele nieuwe aanspraken vermeld.
5. De ambtenaar kan binnen zes weken na dagtekening van het definitieve aanstellingsbesluit dan wel van het besluit om de ambtenaar niet aan te stellen bij de nieuwe belastingorganisatie schriftelijk bezwaar maken bij het toekomstig bevoegd gezag. Tegen het ontslagbesluit bij een van de bij de samenwerking betrokken organisaties kan de ambtenaar bezwaar aantekenen bij dat bevoegd gezag waarop het besluit betrekking heeft.

### **Artikel 18      Niet geslaagde plaatsing.**

1. Indien na maximaal zes maanden blijkt, dat de ambtenaar een passende of geschikte functie niet op voldoende wijze vervult, anders dan wegens ziekte(n), eigen schuld of toedoen, wordt de plaatsing ongedaan gemaakt. Het niet op voldoende wijze vervullen van de functie dient hierbij een overtuiging te zijn welke zowel gedragen wordt door de werkgever als de betrokken ambtenaar. Vervolgens worden de mogelijkheden voor een nieuwe plaatsing onderzocht.
2. Indien na onderzoek, als bedoeld in het eerste lid, blijkt dat een nieuwe plaatsing niet of niet meer mogelijk is, dan valt de ambtenaar terug op de latende organisatie waarbinnen hij werkzaam was en is op de ambtenaar hoofdstuk 5 van toepassing.

## HOOFDSTUK 3 FINANCIËLE REGELINGEN

### Artikel 19 Salarisgarantie en persoonsgebonden toelagen

1. De ambtenaar heeft het recht op de opeenvolgende salarisnummers van de salarisschaal (functieschaal) waarin de ambtenaar tot het moment van plaatsing is ingedeeld dan wel hem nog toekomen tot het aan deze schaal verbonden maximum salarisbedrag. Onder deze garantie vallen eveneens eventuele huidige en toekomstige aanspraken op persoonlijke toelagen, waaronder een arbeidsmarkttoelage, of uitlooprechten waaraan functioneringsvoorwaarden zijn verbonden. Dit alles binnen de kaders en/of afspraken die zijn vastgelegd op het moment van toekenning van deze persoonsgebonden toelagen. De functioneringsvoorwaarden als hiervoor genoemd blijven onverkort van toepassing in de nieuwe situatie. Onder deze garantie vallen eveneens eventuele garanties die bij een vorige reorganisatie schriftelijk zijn vastgelegd en op het moment van plaatsing nog gelden.
2. Het salaris en de salarisaanspraken zullen voor zover van toepassing vanuit de CAR-UWO worden vertaald naar salarisbedragen binnen de kaders van de SAW, waarbij deze vertaling nooit kan leiden tot de toekenning van een lager salaris dan de CAR-UWO daarin voorschrijft. Over de wijze waarop deze conversie zal worden doorgevoerd is overeenstemming bereikt in de vergadering van het BGO op 20 december 2006. Deze handelwijze zal aan de betrokken medewerkers in de afhechting van dit sociaal plan worden toegelicht.

Het fundament voor deze conversie kan als volgt worden omschreven:

De salarisbedragen zoals deze van toepassing zijn binnen de CAR-UWO worden herberekend naar salarisbedragen die passen bij een 37-urige werkweek. Vervolgens wordt de ambtenaar geplaatst in dezelfde salarisschaal van de SAW als dat hij had binnen de CAR-UWO en dit met toepassing van een periodiek waarbij het salarisbedrag zo mogelijk overeenkomt met dit herberekende salarisbedrag uit de CAR-UWO.

Wanneer dat niet mogelijk is zal worden ingeschaald in een periodiek met het naast lagere salarisbedrag. Het verschil tussen dit lagere salarisbedrag binnen de SAW en het herrekende salarisbedrag vanuit de CAR-UWO vormt dan het garantiesalaris. Dit garantiesalaris wordt elk jaar opnieuw berekend en is daarmee qua hoogte van het bedrag variabel. Het CAR-UWO loongebouw wordt hiervoor per 01 januari 2008 bevroren en waarbij deze bevroren salarisbedragen dan zullen worden geïndexeerd aan de hand van de loonontwikkeling binnen de SAW.

3. Het eventueel lagere salarisbedrag en het berekende garantiesalaris vormen samen het gegarandeerde salaris dat als zodanig natuurlijk pensioengevend is en ook meetelt voor de berekening van het vakantiegeld en de eindejaarsuitkering.

### Artikel 20 Functiegebonden toelage en onkostenvergoedingen.

1. Indien de ambtenaar na plaatsing geen aanspraak meer kan doen op functiegebonden toelagen worden deze afgebouwd volgens de voor de betreffende toelage gestelde regels in het SAW. Voor zover de SAW deze toelagen niet kent zal de toelage worden behandeld als zijnde een onkostenvergoeding zoals bedoeld in lid 3 van dit artikel. Voor zover de CAR-UWO aangaande de wijze van afbouw een hoger bedrag hanteert dan de SAW wordt het verschil tussen beide rechtsposities berekend over de duur van de afbouw zoals deze staat voorgeschreven vanuit de CAR-UWO. Het hieruit ontstane eventuele positieve verschil wordt eenmalig aan de betreffende en thans onder de bepalingen van de CAR-UWO vallende ambtenaar betaalbaar gesteld in de vorm van een afkoop. Het af te kopen bedrag zal contant worden gemaakt over de onderhavige periode, waarvan vervolgens 40% betaalbaar zal worden gesteld.

2. Indien de ambtenaar na plaatsing aanspraak heeft op een functiegebonden toelage dan wordt deze toegekend vanaf het moment dat hij is aangesteld in de functie.
3. Indien de ambtenaar in zijn nieuwe functie geen aanspraak meer kan maken op bepaalde onkostenvergoedingen wordt hem een aflopende vergoeding toegekend, die in de eerste twaalf maanden na aanvang van de nieuwe werkzaamheden 100% bedraagt van de laatst verleende vergoeding(en) en vervolgens 75, 50 en 25% gedurende de daarop volgende perioden van telkens 12 maanden.

#### **Artikel 21      Studiefaciliteiten als direct gevolg van de reorganisatie**

1. Het toekomstig bevoegd gezag kan de ambtenaar die wordt geplaatst in de nieuwe belastingorganisatie verplichten tot om-, her- of bijscholing met het oog op de werkzaamheden die de ambtenaar gaat verrichten. De werkgever vergoedt de hiermee samenhangende studiekosten.
2. Het huidig bevoegd gezag kan de ambtenaar die niet wordt geplaatst in de nieuwe belastingorganisatie verplichten tot om-, her- of bijscholing met het oog op de werkzaamheden die aan de ambtenaar worden opgedragen. De werkgever vergoedt de hiermee samenhangende studiekosten.
3. Voor de scholing wordt binnen de kaders zoals vastgelegd in de SAW, op basis van de in artikel 11.1.5 sub a genoemde grondslag voor toekenning, tijd beschikbaar gesteld. In relatie tot lid 2 geldt eveneens artikel 17.1.1. van de CAR-UWO.  
Onder tijd wordt verstaan de werktijd die het de ambtenaar kost om lessen te volgen en tentamens en examens af te leggen.
4. Indien de ambtenaar op de datum van indiensttreding bij het toekomstig bevoegd gezag studiefaciliteiten geniet en deze faciliteiten gelden eveneens voor de periode na de datum van aanstelling in de nieuwe belastingorganisatie, behoudt de ambtenaar deze rechten indien en voor zolang betrokkene de opleiding ook continueert.
5. Er zal geen terugbetalingsverplichting gelden voor zover deze betrekking heeft op de binnen dit artikel opgenomen studiekosten.

**Artikel 22 Keuze van reizen**

De ambtenaar heeft het recht te bepalen op welke wijze hij reist naar zijn werk. Voorwaarde is dat er nimmer sprake kan zijn van een gelijktijdige vergoeding op basis van zowel de artikelen 23 en 24 van dit Sociaal plan. De ambtenaar mag één keer per 12 maanden wisselen tussen de verschillende vervoersvormen.

**Artikel 23 Vergoedingsregeling bij reizen per openbaar vervoer**

1. Het gebruik van openbaar vervoer ten behoeve van woon-werkverkeer van huisadres naar kantooradres wordt volledig en onbelast vergoed in de vorm van het verstrekken van een vervoerskaart (jaarkaart, trajectkaart of anderszins) 2e klasse die in kostentechnische zin het beste aansluit bij het dagelijkse reispatroon.
2. Kosten voor de stalling van een fiets en eventuele parkeerkosten voor de auto worden met inachtneming van de geldende fiscale bepalingen vergoed.
3. Aan de vergoedingen als bedoeld in het eerste en tweede lid is in beginsel geen termijn verbonden, anders dan hierover met het GO wordt overeengekomen.

**Artikel 24 Vergoedingsregeling bij reizen per eigen vervoer**

1. a. Ambtenaren waarbij in de regel sprake is van vijf dagen per week woon-werk verkeer en van wie de dagelijkse reisafstand meer bedraagt dan 10 kilometer enkele reisafstand ontvangen over 206 dagen per jaar over de gehele afstand van hun huisadres naar het kantooradres en terug, dan wel van hun huisadres naar de gekozen opstapplaats voor gebruik van openbaar vervoer, een vergoeding per gereden kilometer gelijk aan de maximaal toegestane fiscaal onbelaste vergoeding (thans € 0,19). Hierbij wordt in de reisafstand geen minimum of maximum aantal kilometers gehanteerd. Eventueel te maken parkeerkosten worden met inachtneming van de geldende fiscale bepalingen vergoed.  
  
b. Ambtenaren met een reiskostenvergoeding welke is ontstaan uit de toepassing van een eerder afgesloten sociaal statuut behouden het recht op deze vergoeding. In die gevallen gelden de bepalingen uit het eerdere sociaal statuut en niet de bepalingen zoals deze in artikel 24 van dit sociaal plan staan opgenomen.
2. De ambtenaar die in de regel minder dan vijf dagen per week de in lid 1 van dit artikel benoemde afstand reist, ontvangt een vergoeding naar rato, van het aantal dagen dat hij naar het werk reist.
3. De afstand als bedoeld in het eerste lid wordt bepaald aan de hand van de routeplanner van de ANWB, waarbij wordt uitgegaan van de kortste route. In die gevallen waarin naar het oordeel van de werkgever strikte toepassing van bovenstaande berekeningsgrondslag leidt tot kennelijke onredelijkheid voor de ambtenaar geldt de hardheidsclausule als bedoeld in artikel 32.
4. Indien ambtenaren er voor kiezen om gezamenlijk te reizen (carpoolen), hebben zowel de berijder als de meerrijder(s) recht op de vergoeding als bedoeld in het eerste lid. De ambtenaren dienen het gezamenlijk reizen zelf te regelen.
5. Aan de vergoedingen als bedoeld in de leden 1 tot en met 3 van dit artikel is een maximale termijn verbonden van 8 jaar te rekenen vanaf 1 januari 2008. Indien de datum waarop de nieuwe belastingorganisatie van start gaat na 1 januari 2008 ligt, vangt de looptijd van deze regeling aan op de datum waarop de nieuwe organisatie van start gaat. Datzelfde geldt in het geval de nieuwe organisatie start voor 01 januari 2008. Na deze termijn geldt de regeling voor vergoeding van kosten woon-werkverkeer conform de SAW.
6. De ambtenaar kan geen beroep meer doen op de faciliteiten die in dit artikel worden genoemd met ingang van de datum waarop de verhuizing op grond van artikel 25 is gerealiseerd.

**Artikel 25      Vergoedingsregeling bij verhuizing**

1. De verhuiskostenregeling als opgenomen in hoofdstuk 10.1 van de SAW is van toepassing in geval van verhuizing.

## **HOOFDSTUK 5           BOVENFORMATIEVE PERIODE EN ARBEIDSBEHOUDENDE MAATREGELEN**

### **Artikel 26           Bovenformatieve plaatsing**

De ambtenaar die niet kan worden geplaatst bij de nieuwe belastingorganisatie overeenkomstig hoofdstuk 2 uit dit Sociaal plan, wordt door het huidig bevoegd gezag boven de personeelsformatie geplaatst bij de organisatie waar hij werkzaam is. Deze ambtenaar zal in aanmerking worden gebracht voor een van de mogelijkheden als bedoeld in artikel 5, lid 2 sub b, c, of d van dit Sociaal Plan.

### **Artikel 27           Arbeidsbehoudende maatregelen**

Het betreffende (huidig)bevoegd gezag verplicht zich in overleg met de boven de formatie geplaatste ambtenaar tot het treffen van arbeidsbehoudende maatregelen voor een functie in of buiten de eigen organisatie, gericht op realisatie van het beginsel "van werk naar werk" als bedoeld in artikel 5 van dit Sociaal plan. Daartoe stellen het huidige bevoegd gezag en ambtenaar binnen twee maanden na vaststelling van de bovenformativiteit een herplaatsingsplan op. In dit plan worden de wederzijdse afspraken, rechten en plichten voor de duur van het herplaatsingstraject opgenomen. Tevens worden de faciliteiten in dit plan vastgelegd die kunnen worden ingezet om de doelstelling van het plan te realiseren. Daarbij valt te denken aan afspraken omtrent outplacementtrajecten en studie- en omscholingsfaciliteiten. Tot slot wordt in het plan afgesproken wanneer en op welke aspecten tussentijdse evaluatie plaatsvindt van de uitvoering van het herplaatsingsplan.

### **Artikel 28           Vacaturestelling en bovenformatieve plaatsing**

De huidig bevoegde gezagsorganen zijn voor de duur van een jaar na de start van de nieuwe organisatie gehouden bij het ontstaan van vacatures, voor de feitelijke publicatie hiervan, de vacature in eerste instantie aan te bieden aan de boven de formatie geplaatste ambtenaren.

### **Artikel 29           Herplaatsingspremie**

De boven de formatie geplaatste ambtenaar heeft recht op een herplaatsingspremie indien hij een dienstbetrekking bij een andere werkgever dan de huidige organisaties aanvaardt. Voorwaarde hierbij is dat de betrokken ambtenaar zelf ontslag indient en geen uitkering aanvraagt op grond van de werkloosheidswet.

### **Artikel 30           Hoogte herplaatsingspremie**

1. De hoogte van de bruto herplaatsingspremie als bedoeld in artikel 29 is afhankelijk van de termijn waarbinnen de bovenformatief geplaatste ambtenaar er in slaagt buiten de huidige organisaties een dienstbetrekking te verkrijgen en bedraagt:
  - a. € 20.000,00 indien de ambtenaar binnen 6 maanden, gerekend vanaf de dag dat hij bovenformatief is geworden, volledig ontslag op eigen verzoek indient;
  - b. € 17.500,00 indien de ambtenaar in de periode tussen 6 en 12 maanden, gerekend vanaf de dag dat hij bovenformatief is geworden, volledig ontslag op eigen verzoek indient;
  - c. € 15.000,00 indien de ambtenaar in de periode tussen 12 en 18 maanden, gerekend vanaf de dag dat hij bovenformatief is geworden, volledig ontslag op eigen verzoek indient;



- d. € 12.500,00 indien de ambtenaar in de periode tussen 18 en 24 maanden nadat hij bovenformatief is geworden, volledig ontslag op eigen verzoek indient.
2. De herplaatsingspremie wordt eenmalig verstrekt en uitgekeerd in de eerstvolgende maand nadat hij het dienstverband met zijn organisatie beëindigt, en daarover door het huidig bevoegd gezag een ontslagbesluit is genomen.
3. De hoogte van de bedragen, zoals genoemd in lid 1 onder a tot en met d van dit artikel zijn gebaseerd op een fulltime dienstverband, voor deeltijders geldt dat de herplaatsingspremie naar rato van het dienstverband zal worden toegekend.

**Artikel 31      Verhuiskosten bij aanvaarding van een functie elders.**

1. De ambtenaar die boven de formatie geplaatst is en buiten de huidige organisaties een functie aanvaardt en ten gevolge daarvan noodzakelijkerwijze dient te verhuizen, ontvangt een verhuiskostenvergoeding op basis van het hoofdstuk Verplaatsingskosten uit de SAW dan wel CAR-UWO zoals die geldt op het moment van inwerkingtreding van dit Sociaal plan, en voor zover de nieuwe werkgever daarvoor geen voorziening kent. Een verzoek hiervoor kan hij doen binnen een termijn van maximaal 24 maanden vanaf de datum waarop de ambtenaar is gestart bij zijn nieuwe werkgever.
2. Indien de betrokkene van de nieuwe werkgever een lagere vergoeding ontvangt dan de SAW of CAR-UWO kent, wordt de verhuiskostenvergoeding van de nieuwe werkgever aangevuld tot de vergoeding op grond van deze regeling.

## HOOFDSTUK 6

## SLOTBEPALINGEN

### **Artikel 32      Hardheidsclausule**

In individuele gevallen waarin dit sociaal plan niet voorziet of de toepassing ervan zou leiden tot een kennelijk onbillijke situatie voor een medewerker kan de werkgever afwijkend besluiten in een voor de medewerker gunstige zin. Van deze besluiten wordt periodiek mededeling gedaan aan de commissie voor (Bijzonder) Georganiseerd Overleg van het openbaar lichaam.

### **Artikel 33      Citeertitel**

Dit Sociaal plan kan worden aangehaald als "Sociaal plan samenwerking belastingen in gebied Rivierenland".

### **Artikel 34      Inwerkingtreding**

Dit Sociaal plan treedt in werking op de dag waarop het laatste (algemeen)bestuur van de bij de samenwerking betrokken organisaties tot bekrachtiging en bekendmaking als bedoeld in artikel 4, lid 1 is overgegaan.

Aldus vastgesteld door de (algemene) besturen/ colleges van de gemeenten Maasdriel, Lingewaal, Tiel, Culemborg, Waterschap Rivierenland en het openbaar Lichaam Regio Rivierenland.

Ondertekend op 15 februari 2007.

*Namens de Werkgevers:*

De heer F. van Oostveen

De heer H. Kuiper

De heer H.C. Jongmans

*Namens de Werknemers:*

De heer M. Matser  
(CNV-Publieke Zaak)

De heer B. de Haas  
(ABVA/KABO-FNV)

## BIJLAGE 1 AFSPRAKEN OVER VERSCHILLEN IN RECHTSPOSTIE TUSSEN CAR-UWO EN SAW.

+ = (materieel) voordeel

0 = geen of nauwelijks materieel verschil tussen SAW en CAR/UWO

	Onderwerp	Voordeel SAW	Voordeel CAR-UWO
1.	Hoofdlijn salarisregelingen	18 schalen	20 schalen
<b>Keuze: In artikel 19 van het Sociaal plan zijn hierover afspraken gemaakt.</b>			
2.	Overwerk	0	0
3.	Jubileumregelingen	+	
4.	Eindejaarsuitkering		+ <sup>1</sup>
5.	Arbeidsduur/ADV	37 uur	36 uur
6.	Seniorenregeling / (deels) vervroegd uitreden	+	
7.	Vakantie/bijzonder verlof	+	
8.	Ouderschapsverlof		+
9.	Loondoorbetaling bij ziekte	0	0
10.	Ziektekostenverzekering / Tegemoetkoming premie ziektekosten		+ <sup>2</sup>
11.	Werkloosheidsregeling	+	
12.	Onkostenvergoedingen (reis- en verblijfkosten)	Wordt onderdeel van de harmonisatie secundaire arbeidsvoorwaarden	
13.	Opleiding / Studiefaciliteiten	0	0

<sup>1</sup> Het percentage is even hoog (3%) maar de CAR/UWO kent een minimumuitkering van € 836 per jaar.

<sup>2</sup> Bijdrage CAR/UWO afhankelijk van schaal € 276 of € 156, SAW bijdrage € 175.

Onderwerp	Voordeel SAW	Voordeel CAR-UWO
<b>Keuze 2-13: Is in samenhang beoordeeld, en geeft aanleiding tot de volgende keuzes:</b>		
Ad 2. Neutraal verschil. Akkoord.		
Ad 3. Voordeel SAW wordt genomen.		
Ad 4. Minimumuitkering van € 836,= wordt voor de medewerkers vallend onder CAR-UWO geborgd.		
Ad 5. Effect neutraliseren door salaris bij de CAR-UWO inschaling te vermenigvuldigen met een factor 37/36.		
Ad 6. Voordeel SAW wordt genomen.		
Ad 7. Voordeel SAW wordt genomen.		
Ad 8. Er geldt een overgangsrecht voor de medewerkers vallend onder de CAR-UWO onder de volgende voorwaarden:		
De ambtenaar heeft tot 01 januari 2012 het recht op betaald ouderschapsverlof en zorgverlof conform de voorwaarden in de CAR-UWO op peildatum 01 januari 2008 als hij:		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- tenminste een jaar in dienst is geweest bij één van de latende organisaties;</li> <li>- ouder is van of verantwoordelijk is voor een inwonend kind in de leeftijd tot 8 jaar;</li> <li>- niet eerder voor dit kind reeds ouderschapsverlof heeft genoten;</li> <li>- tenminste drie maanden voor de gewenste ingangsdatum van het verlof een verzoek heeft ingediend.</li> </ul>		
Ad 10. Ondergrens compensatie ad. € 276,= wordt voor de medewerkers vallend onder de CAR-UWO afgekocht indien zij aan de voorwaarden zoals gesteld in de CAR-UWO op 01 januari 2008 voldoen. Qua uitvoering zal voor de doelgroep het verschil tussen de SAW en CAR-UWO ( €101,00) worden doorberekend en contant gemaakt over een periode van vijf jaar.		
Ad 11. Voordeel SAW wordt genomen.		
Ad 12. Komt terug in de harmonisatie van de secundaire arbeidsvoorwaarden.		
Ad 13. Neutraal verschil. Akkoord.		