



# Sociaal Plan

## Belastingsamenwerking Gemeenten Hoogheemraadschap Utrecht

### BghU

Per 1 januari 2014

Gemeente Utrecht:

HDSR:

Abtjakabo PNV:

CNV:

## Werkingsfeer

Het Sociaal Plan is met ingang van 1 januari 2014 van toepassing op de werkgevers Gemeente Utrecht en Hoogheemraadschap De Stichtse Rijnlanden.

Het Sociaal Plan regelt in het bijzonder de rechtspositionele gevolgen van de werknemers die als gevolg van de samenwerking Belastingen tussen gemeente Utrecht, Hoogheemraadschap Stichtse Rijnlanden en de gemeente De Bilt, per 1 januari 2014 in dienst treden bij de Belastingensamenwerking Gemeenten en Hoogheemraadschap Utrecht (hierna te noemen BghU). Vanuit de gemeente De Bilt komen geen werknemers over.

## Algemene uitgangspunten

- Op de BghU is de rechtspositie van de gemeente Utrecht (RGU) integraal van toepassing, met uitzondering van het Functiewaarderingsstelsel en de daarmee onlosmakelijk verbonden bepalingen. Dit betekent bijvoorbeeld dat bij een mogelijke toekomstige reorganisatie van de BghU het Sociaal Statuut (ARU 15e) van toepassing is.
- Naar aanleiding van de overgang van het personeel naar de BghU zullen er geen gedwongen ontslagen vallen.
- Bij de overgang geldt het principe 'mens volgt werk' oftewel de werknemer blijft in een ongewijzigde, gewijzigde of nieuwe functie werkzaam bij de werkgever.
- Door de gemeente Utrecht of HDSR met de werknemer schriftelijk vastgelegde individuele afspraken worden overgenomen en in een bijlage bij de nieuwe aanstelling opgenomen.
- Voor de totstandkoming van dit Sociaal Plan is gebruikgemaakt van een pakketvergelijking tussen de Rechtspositie Gemeente Utrecht (RGU) en de Sectorale Arbeidsvoorwaardenregelingen Waterschapspersoneel (SAW) inclusief de bedrijfseigen regelingen.

## Artikel 1. Definities

In dit Sociaal Plan wordt verstaan onder:

- ABP : het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds.
- datum overgang : de datum waarop de medewerker in dienst treedt bij de nieuwe werkgever.
- functie : Het geheel van werkzaamheden dat door de werknemer moet worden verricht.
- gemeente : de gemeente Utrecht.
- Bijzonder Georganiseerd overleg (BGO): de commissie die is samengesteld uit een vertegenwoordiging van het gemeentebestuur van Utrecht en het dagelijks bestuur van het waterschap en een vertegenwoordiging van de toegelaten werknemersorganisaties. De commissie voert overleg over alle aangelegenheden met betrekking tot de rechtstoestand van de ambtenaren die betrokken zijn bij de vorming van de regionale belastingensamenwerking.
- indiensttredings document: het startdocument in het nieuwe personeelsdossier van ambtenaar bij nieuwe werkgever. Document met gegevens noodzakelijk voor de nieuwe werkgever om dit Sociaal Plan goed uit te kunnen voeren.
- peildatum: de dag voor de datum van overgang, 31 december 2013.

Gemeente Utrecht:



HDSR



Abraham FNV:



CNV:



- ongewijzigde functie: een functie waarvan de functie-inhoud en functie-eisen niet of niet wezenlijk (minder dan 25%) is gewijzigd ten opzichte van de voorheen vervulde functie.
- gewijzigde functie: een functie waarvan het werk- en denkniveau overeenkomt met de huidige functie welke aan de ambtenaar redelijkerwijs in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten kan worden opgedragen. Een gewijzigde functie is doorgaans van hetzelfde functieniveau als de voorheen vervulde functie, maar kan maximaal twee niveaus hoger of lager zijn;
- nieuwe functie: een functie die nog niet bestaat bij een van de deelnemende organisaties en waarvoor geen functievollers zijn. Deze functies zijn als zodanig in het functieboek aangeduid. Het betreft de functies directeur, afdelingshoofd en controller;- RGU : Rechtspositieregeling Gemeente Utrecht (ARU en URU).
  - ARU: Arbeidsvoorwaardenregeling Utrecht.
  - URU: Uitvoeringsregelingen gemeente Utrecht.
  - SAW de Sectorale Arbeidsvoorwaardenregelingen Waterschapspersoneel (SAW) inclusief bedrijfseigen regelingen.
- salarisperspectief: de opeenvolgende salarisstappen tot en met het hoogste bedrag van de functieschaal geldend op 31 december 2013.
- toelagen : De toelagen waarmee het salaris wordt vermeerderd ingevolge de RGU of SAW.
- waterschap Waterschap Hoogheemraadschap De Stichtse Rijnlanden
- werkgever: de oude werkgever is de gemeente of het waterschap, verder te noemen "oude werkgever" en de nieuwe werkgever is Belasting Samenwerking Gemeenten Hoogheemraadschap Utrecht, verder te noemen "nieuwe werkgever".
- werknemer: de ambtenaar zoals bedoeld in de RGU of SAW en werkzaam bij de oude werkgever.
- IKB: het Individueel Keuzebudget volgens de SAW.

## Artikel 2. Overgang naar de nieuwe werkgever

- 2.1 Alle betrokken werknemers die een functie vervullen bij de gemeente of het waterschap op de functies als benoemd in de uitgangsmatrix, worden op de datum van overgang eervol ontslagen uit hun ambtelijke aanstelling bij de oude werkgever onder gelijktijdige aanstelling door de nieuwe werkgever. De oude werkgever hanteert geen opzegtermijn.
- 2.2 De werknemers met een vaste aanstelling ontvangen een vaste aanstelling met daarin opgenomen de arbeidsduur per week. De werknemers met een tijdelijke aanstelling ontvangen een aanstelling voor bepaalde tijd met een in het contract opgenomen vaste arbeidsduur per week overeenkomstig de looptijd vanaf de datum van overgang van het contract bij de oude werkgever.
- 2.3 Het gemiddelde aantal uren bij een volledige werkweek is bij betrokken werkgevers 36 uur per week.
- 2.4 Het Sociaal Plan treedt in werking op 1 januari 2014 en heeft een looptijd van maximaal 1 jaar. Rechten voortvloeiend uit dit Sociaal Plan, ontstaan tijdens de werkingsduur, blijven voor zover van toepassing ook van kracht nadat de werkingsduur van het Sociaal Plan is verstreken.

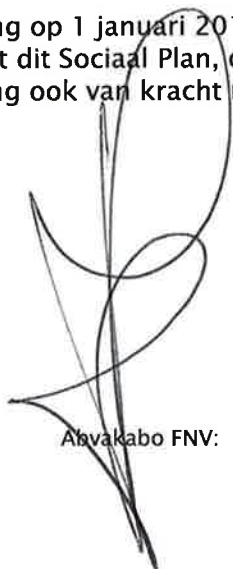
Gemeente Utrecht:



HDSR:



Abvakabo FNV:



CNV:



## Garantiebepalingen

### Artikel 3. Diensttijd

De diensttijd doorgebracht bij de oude werkgever die direct vooraf gaat aan de ontslagdatum telt mee voor de toepassing van bepalingen uit de RGU, waarvoor de diensttijd doorgebracht bij de nieuwe werkgever van belang is.

### Artikel 4. Salaris, garantie en rechtspositionele aanspraken

- 4.1 De werknemer behoudt aanspraak op het bruto-salaris en het bruto-salarisperspectief dat hij onder dezelfde omstandigheden zou hebben genoten, indien zich per peildatum geen wijziging zou hebben voorgedaan.
- 4.2 Voor medewerkers van de gemeente Utrecht blijft de rechtspositie hetzelfde.
- 4.3 Voor de werknemers van het Waterschap wordt per persoon een berekening gemaakt om het verschil te bepalen tussen de oude en de nieuwe rechtspositie, inclusief het salaris. Voor de werknemers van de gemeente Utrecht wordt een dergelijke berekening gemaakt als sprake is van wijziging van arbeidsvoorwaarden vanwege de overgang. Het model van deze berekening is al bijlage bij dit Sociaal Plan gevoegd. Deze berekening wordt bij het indiensttredingsdocument gevoegd.
- 4.4 Indien de uitkomst van de berekening als bedoeld in 4.3 positief is, dan behoudt de werknemer het meerdere als een garantietoelage. De garantietoelage wordt geïndexeerd aan de hand van de salarisontwikkelingen in de RGU. Vermeerdering van het aantal arbeidsuren heeft geen invloed op deze garantietoelage. Bij vermindering wordt de vergoeding naar rato verminderd. Indien de medewerker in dienst van de nieuwe werkgever wordt bevorderd naar een functie met een hoger salarisniveau, wordt de garantietoelage verminderd met de inkomensstijging die het gevolg is van de bevordering. Als de medewerker in dienst van de nieuwe werkgever op eigen verzoek in een lager betaalde functie wordt geplaatst, vervallen alle aanspraken op de garantietoelage.
- 4.6 De bepalingen over het salaris en de garantie werken door na de beschreven werkingsduur van het Sociaal Plan.
- 4.7 Individuele afspraken die schriftelijk zijn vastgelegd, zoals een arbeidsmarkttoeslag of een persoonlijke toeslag/toelage, worden overgenomen door de nieuwe werkgever. Van deze afspraken wordt een overzicht gemaakt door de oude werkgever, dat met de medewerker besproken wordt.
- 4.8 Indien de medewerker bij de oude werkgever recht had op een functiegebonden toelage en deze vanwege de overgang, bij de nieuwe werkgever komt te vervallen wordt het verlies van deze toelage gecompenseerd conform de afkoop- of afbouwregeling beschreven in sub b. en c. van dit artikel.
  - a. Indien de medewerker bij de oude werkgever recht had op een functiegebonden toelage en bij de nieuwe werkgever opnieuw recht krijgt op een (andere) functiegebonden toelage worden de toelagen met elkaar verrekend. Als het verschil negatief is wordt overgegaan tot compensatie conform de afkoop- of afbouwregeling beschreven in dit artikel.
  - b.. Afkoop bestaat uit 75% van de totale contante waarde waarop betrokkene gedurende drie jaar recht zou hebben. Indien blijkt dat betrokkene binnen drie jaar na datum van uitbetaling van de afkoopsom bij de BghU weggaat, dient hij de afkoopsom naar rato terug te betalen.
  - c. Indien niet wordt overgegaan tot afkoop kan de toelage worden afgebouwd. De afbouw is het eerste jaar 75%, het tweede jaar 50% en het derde jaar 25% van de oorspronkelijke toelage, mits hij de toelage, direct voorafgaande aan het tijdstip van beëindiging, gedurende ten minste twee jaar zonder wezenlijke onderbreking heeft genoten.
  - d. De afbouwperiode kan nooit langer zijn dan de periode waarover de toelage is genoten.

Gemeente Utrecht:



HDSR:



Abvakabo FNV:



CNV:



## Artikel 5. Pensioen

De pensioenregeling voor de overgaande werknemers wijzigt niet, de werknemers blijven aangesloten bij het ABP.

## Artikel 6. Vakantieverlof en compensatie-uren

6.1. Alvorens de overgang naar de nieuwe werkgever plaatsvindt, wordt de bestaande aanspraak op vakantieverlof zoveel mogelijk genoten. Indien een medewerker een verlofstuwmeer heeft, wordt in onderling overleg gekeken naar een maatwerkoplossing, waarbij het mogelijk is een deel uit te laten betalen door de oude werkgever. Per datum overgang worden nog bestaande aanspraken door de nieuwe werkgever overgenomen, tot een maximum van de helft van het aantal verlofuren waar men op grond van de in 2013 geldende rechtspositie recht op heeft.

6.2 Er mogen maximaal 36 compensatieuren worden meegenomen bij een voltijdaanstelling. Voor deeltijders is dit naar rato.

De kosten voor verlof en/of compensatieuren die overgaan naar de nieuwe werkgever zijn voor de oude werkgever.

## Artikel 7. Reiskosten woon-werkverkeer en reiskosten bij dienstreizen

De reiskostenregelingen van de gemeente Utrecht zijn van toepassing.

## Artikel 8. Overdracht werknemers

8.1 Voor alle werknemers op wie het Sociaal Plan van toepassing is, wordt een indiensttredingdocument opgesteld naast de aanstelling. Uitgangspunt is dat het document door de oude werkgever in afstemming met de nieuwe werkgever wordt opgesteld.

8.2 Van deze werknemers dienen minimaal de volgende gegevens in het indiensttredingdocument te worden vermeld:

- a) voornaam, geboortedatum, geboorteplaats, woonplaats, nationaliteit en huidige en nieuwe functie(beschrijving);
- b) datum indiensttreding bij oude en nieuwe werkgever;
- c) de arbeidsduur en werktijden per week bij oude en nieuwe werkgever;
- d) aantal dienstjaren bij de oude werkgever en overige overheidswerkgevers;
- e) huidige bruto-inschaling, -toelagen en maximum -uitloop;
- f) nieuwe inschaling, salaris, toelagen en maximum uitloop met de daarbij behorende bruto-salariëring;
- g) aard en eventueel termijn van het dienstverband bij oude werkgever (onbepaalde of bepaalde tijd);
- h) keuze voorzetting deelname Invaliditeitspensioen Aanvullingsplan (IPAP);
- i) stand van zaken levensloopregeling;
- j) aantal uren vakantieverlof per jaar;
- k) aanduiding van eventueel uitgeoefende, gehonoreerde nevenbetrekking.
- l) dienstjaren militaire dienst,
- m) persoonlijke toelagen/functiegebonden toelagen,
- n) salarispectief,
- o) saldo vakantie- en compensatieverlof direct voorafgaand aan de datum van overgang bepaald met in achtneming van artikel 6.1 en 6.2,
- p) gegevens/afspraken Persoonlijk Ontwikkelings Plan.

8.3 De oude werkgever zal er zorg voor dragen dat over de inhoud van het indiensttredingdocument tenminste éénmaal een gesprek gevoerd wordt met iedere betrokken medewerker. De betrokken medewerker tekent daarbij voor de overdracht van de besproken gegevens. In geval van geschillen over het indiensttredingsdocument kan de medewerker aan het TBGO verzoeken een advies uit te brengen.

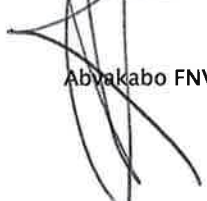
Gemeente Utrecht:



HDSR:



Abvakabo FNV:



CNV:



**Artikel 9. Hardheidsclausule**

In die gevallen waarin dit Sociaal Plan niet of niet in redelijkheid voorziet zullen partijen in nader overleg een beslissing nemen.

**Artikel 10. Slotbepaling**

Deze regeling wordt aangehaald als Sociaal Plan BghU.

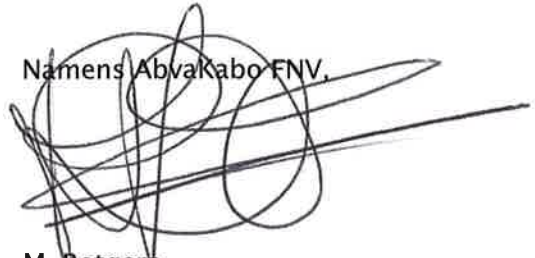
Utrecht, 11 juli 2013

Gemeente Utrecht,  
Namens het college  
van burgemeester en wethouders,



J. Kreijkamp,  
wethouder personeel

Namens Abvakabo FNV,



M. Rotgers,  
bestuurder

Hoogheemraadschap De Stichtse Rijnlanden,  
Namens het college  
van dijkgraaf en hoogheemraden,



P.J.M. Poelmann  
dijkgraaf

Namens CNV Publieke Zaak,



T.P.M. Vendrig  
adviseur

Bijlage bij Sociaal Plan BGHU, zoals bedoeld in artikel 4.3

Geboortejaar				1959			
Datum deelname ABP				< 1-4-1997	van invloed op hoogte IKB		datum in dienst
Datum in dienst				< 1-1-2009	van invloed op hoogte IKB		1-12-1996
Salaris							Aanvullende info
		schaal	trede				
	RGU	8	11	€ 3.103,00			
	SAW	8	max	€ 3.053,00			
				€ 50,00	€	50,00	
Vakantietoelage							
	RGU	8%		€ 248,24			
	SAW	8%		€ 244,24			
				€ 4,00	€	4,00	
Eindejaarsuitk./coll. Res. Deling							
	RGU	6%		€ 186,18			min. € 1.750,- per jaar
	SAW	5,32%		€ 162,42			
				€ 23,76	€	23,76	
Levensloopbijdr.							
	RGU	1,50%		€ 46,55			min. € 400,- per jaar
	SAW	2,08%		€ 63,50			
				€ 16,96-	€	16,96-	
Seniorenregeling							
	RGU			€ -			nvt
	SAW	0,36%		€ 10,99			vanwege niet deelnemen
				€ 10,99-	€	10,99-	
CAO Effect SAW 2012/2013							
	RGU			€ -			nvt
	SAW	3,37%		€ 102,89			
				€ 102,89-	€	102,89-	
Compensatie ZKV							
	RGU			€ 24,67			€ 168,- (€ 296,- < schaal 6); niet naar rato
	SAW	0,48%		€ 14,65			was € 175 per jaar
				€ 10,01	€	10,01	
Compensatie negatieve effecten							
	RGU			€ -			nvt
	SAW	0,00%		€ -			
				€ -	€	-	
Bovenwettelijk verlof							
	RGU			€ 53,71			32,4 uur
	SAW	1,15%		€ 35,11			21,6 uur
				€ 18,60	€	18,60	
Aanvullende verl.rechten/leeftijdscdagen							
	RGU			€ 47,74			28,8 uur
	SAW	1,53%		€ 46,71			0 uur
				€ 1,03	€	1,03	
Lokaal verlof							
	RGU			€ 13,26			8,00 uur
	SAW			€ 23,48			14,4 uur
				€ 10,22-	€	10,22-	
Vervallen lokale feestdag							
	RGU			€ -			nvt
	SAW	0,18%		€ 5,50			
				€ 5,50-	€	5,50-	
Vervallen fietsregeling							
	RGU			€ -			nvt
	SAW	0,20%		€ 6,11			
				€ 6,11-	€	6,11-	
Extra verlof wachtdienst							nvt
Extra verlof ORT							nvt
ORT Feestdagcompensatie							nvt

RGU -/ SAW € 45,26- p/mnd.

€ 543,16- p/jr.

Dit betekent dat met toepassing van artikel 4.4 van het Sociaal Plan BGHU medewerker per maand het hiernaast genoemde bruto bedrag gecompenseerd krijgt.

€ 45,26

Geboortejaar			1968			
Datum deelname ABP			< 1-4-1997	van invloed op hoogte IKB		datum in dienst
Datum in dienst			< 1-1-2009	van invloed op hoogte IKB		1-2-1997
Salaris						Aanvullende info
		schaal	trede			
	RGU	9	11	€ 3.505,00		
	SAW	9	max	€ 3.483,00		
				€ 42,00	€	42,00
Vakantietoelage						
	RGU	8%		€ 280,40		
	SAW	8%		€ 277,04		
				€ 3,36	€	3,36
Eindejaarsuitk./coll. Res. Deling						
	RGU	6%		€ 210,30		min € 1.750,- per jaar
	SAW	5,32%		€ 184,23		
				€ 26,07	€	26,07
Levensloopbijsl.						
	RGU	1,50%		€ 52,58		min € 400,- per jaar
	SAW	2,67%		€ 92,46		
				€ 39,89-	€	39,89-
Seniorenregeling						
	RGU			€ -		nvt
	SAW	0,36%		€ 12,47		vanwege niet deelnemen
				€ 12,47-	€	12,47-
CAO Effect SAW 2012/2013						
	RGU			€ -		nvt
	SAW	3,37%		€ 116,70		
				€ 116,70-	€	116,70-
Compensatie ZKV						
	RGU			€ 24,67		€ 168,- (€ 296,- < schaal 5); niet naar rato
	SAW	0,42%		€ 14,54		was € 175 per jaar
				€ 10,12	€	10,12
Compensatie negatieve effecten						
	RGU			€ -		nvt
	SAW	0,00%		€ -		
				€ -	€	-
Bovenwettelijk verlof						
	RGU			€ 60,66		32,4 uur
	SAW	1,15%		€ 39,82		21,6 uur
				€ 20,84	€	20,84
Aanvullende verl.rechten/leeftijdscdagen						
	RGU			€ 13,48		7,2 uur
	SAW	0,00%		€ -		0 uur
				€ 13,48	€	13,48
Lokaal verlof						
	RGU			€ 14,98		8,00 uur
	SAW			€ 26,64		14,4 uur
				€ 11,66-	€	11,66-
Vervallen lokale feestdag						
	RGU			€ -		nvt
	SAW	0,18%		€ 6,23		
				€ 6,23-	€	6,23-
Vervallen fietsregeling						
	RGU			€ -		nvt
	SAW	0,20%		€ 6,93		
				€ 6,93-	€	6,93-
Extra verlof wachtdienst						
	RGU			€ -		rooster onbekend, vervalt waarschijnlijk
	SAW	0,77%		€ 26,67		
				€ 26,67-	€	26,67-
Extra verlof ORT						
	RGU			€ -		nvt
	SAW	0,00%		€ -		
				€ -	€	-
ORT Feestdagencompensatie						
	RGU			€ -		nvt
	SAW	0,00%		€ -		
				€ -	€	-
Wachtdiensttoelage						
	RGU			€ -		rooster onbekend, vervalt waarschijnlijk
	SAW			€ 104,02		bestaande afbouwregeling toepassen
				€ 104,02-	€	104,02-
Inconveniënten						
	RGU			€ 55,72		categorie "minder zwaar"; referentie landmeetassistent
	SAW			€ 34,98		
				€ 20,74	€	20,74

RGU -/- SAW € 229,95- p/mnd € 2.759,41- p/jr

Dit betekent dat met toepassing van artikel 4.4 van het Sociaal Plan BGHU medewerker per maand het hiernaast genoemde bruto bedrag gecompenseerd krijgt. € 229,95



**Voorbeelden betreffen omrekening salaris + IKB naar arbeidsvoorwaardenpakket bij Gemeente Utrecht.**

Bedragen zijn bruto, brutlo-netto-traject ligt buiten invloedssfeer van werkgevers  
ABP is buiten beschouwing gelaten: is zelfde pensioenfonds, met zelfde premieheffing

Per arbeidsvoorwaarde is waarde SAW en RGU in geld uitgedrukt en het verschil berekend  
Onder aan de streep het verschil per maand en per jaar.

Waarde verlofuur is 1/156 van het bruto maandsalaris

"Compensatie negatieve effecten" heeft te maken met bodembedragen per schaal uit  
het IKB. Wordt het bodembedrag niet gehaald, dan is hier een bedrag/percentage  
opgenomen.

**Meegenomen in berekening:**

Bruto salaris (fulltime)  
Vakantiegeld  
Eindejaarsuitkering  
Collectieve resultatendeeling  
Levensloopbijdragen  
Seniorenregeling  
Nieuwe SAW CAO 1/1/2012  
Nieuwe SAW CAO 1/1/2013  
Nieuwe CAO 2012-2013 (vervallen betaald OuderschapsVerlof etc)  
Bodemultkeringen (schaalafhankelijk)  
Compensatie ZKV  
Aanvullende verlofrechten en leeftijdsdagen  
Bovenwettelijke verlofuren  
Vervallen lokale feestdag SAW  
Extra verlof Utrecht (5 mei)  
Wachtdiensttoeslag  
Inconvenientenvergoeding  
Extra verlof ivm wachtdienst  
Netto uitbetaling ivm vervallen fietsregeling SAW