

## Sociaal plan

### Inleiding

In 2012 heeft het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Bunnik besloten tot een onderzoek naar een publiek rechterlijke taakoverheveling naar Reinigingsdienst Midden Nederland (RMN) van de werkzaamheden van het cluster Technische Uitvoering van de gemeente Bunnik. Van dit besluit zijn de Ondernemingsraad (OR) en de betrokken medewerkers op de hoogte gesteld en is de OR, op basis van artikel 25 WOR, in staat gesteld om inzake de voorgenomen publiek rechterlijke overgang een advies uit te brengen. Op 2 december 2014 heeft de OR positief geadviseerd op de adviesaanvraag over het overdragen van de taken van het cluster Technische Uitvoering ("gemeentewerf") naar RMN.

Mocht definitief besloten worden tot een publiek rechterlijke taakoverheveling van genoemde taken naar de RMN, dan is het streven erop gericht dat de overgang naar de RMN gerealiseerd wordt op 1 januari 2016. Uitgangspunt hierbij is dat de op 1 januari 2016 op genoemde taken werkzame ambtenaren met een vaste aanstelling, als gevolg van de publiek rechterlijke taakoverheveling, in vaste dienst zullen treden van de RMN. Op hen is navolgend Sociaal Plan van toepassing.

Geredeneerd vanuit het belang van de gemeente Bunnik en het belang van de individuele medewerkers die direct betrokken zijn bij de gevolgen van deze samenwerking met de RMN is, vooruitlopend op het overleg met het Georganiseerd Overleg (GO) besloten tot het opstellen van een sociaal plan als aanvulling op het "Sociaal statuut gemeente Bunnik 2006".

Dit sociaal plan is van toepassing op de personele gevolgen van de publiek rechterlijke taakoverheveling naar de RMN en regelt de gevolgen van de publiek rechterlijke taakoverheveling als gevolg van de voorgenomen publieke taakoverheveling naar het Reinigingsbedrijf Midden Nederland (RMN) inzake de werkzaamheden van het cluster Technische Uitvoering van de gemeente Bunnik. Het Sociaal Plan bevat bepalingen met betrekking tot de wijze waarop de overgang plaatsvindt. Daarnaast zijn in dit plan afspraken gemaakt over eventuele afbouw, behoud of compensatie van aanspraken voor zover er sprake is van een niet-vermijdbare achteruitgang in arbeidsvoorwaarden.

Er heeft inmiddels een vergelijking plaatsgevonden tussen de rechtspositieregelingen van de gemeente Bunnik en de RMN. De RMN volgt de CAR-UWO en kent daarnaast, vergelijkbaar met de gemeente Bunnik, nog een aantal "eigen" regelingen.

### Toepassing

Dit sociaal plan wordt primair van toepassing verklaard op de ambtenaar aangesteld in vaste dienst bij de afdeling Uitvoering en Regie, cluster Technische Uitvoering en belast zijnde met het onderhoud van de openbare ruimte met uitzondering van het onderhoud van het gazon.

### **Gevolgen samenwerking**

Ten aanzien van het besluit tot taakoverheveling van het onderhoud van de openbare ruimte met uitzondering van het onderhoud van het gazon naar de RMN is het duidelijk dat er consequenties zijn voor de zittende medewerkers. Deze consequenties betreffen een 8-tal medewerkers in de functies van: hoofd buitendienst, medewerker beheer en onderhoud en administratief medewerker buitendienst van de afdeling Uitvoering en Regie, cluster technische uitvoering van gemeente Bunnik (totaal 7,67 fte). In bijlage 1 (personeelsoverzicht) is aangegeven welke personen het betreft.

### **Plaatsing medewerkers**

De medewerkers worden, overeenkomstig het principe “mens volgt werk”, door de RMN overgenomen. Aan deze overname gaat geen plaatsingsprocedure vooraf. In die gevallen waar dit niet mogelijk is, omdat bijvoorbeeld de betreffende functie bij RMN niet bestaat of niet vacant is, wordt aan betrokkene door RMN in overleg met de gemeente Bunnik een passend aanbod gedaan.

### **Rechtspositievergelijk gemeente Bunnik - RMN**

Zowel de gemeente Bunnik, als de RMN hanteren de CAR-UWO. Er is van uit gegaan dat hier geen verschillen in zitten. De verschillen betreffen de lokale regelingen. In de vergelijking zijn de lokale regelingen van de gemeente Bunnik uitgangspunt geweest. De verschillen in rechtspositie zijn: zie bijlage 2.

Uit de vergelijking komt naar voren dat op de meeste punten uit de lokale regelingen er een vergelijkbare rechtspositie is. Verschillen zijn er ten aanzien van de vergoedingen als bijvoorbeeld de overwerkvergoeding, vuilwerktoeslag e.d. en met betrekking tot (de houdbaarheid van) verlof. In het ene geval heeft de gemeente Bunnik een plus en in het andere geval de RMN. Bijvoorbeeld: de medewerkers van de gemeente Bunnik zijn vrij op goede vrijdag en 5 mei, bij RMN geldt een gunstiger regeling leeftijdsverlof. Er zijn meer van dit soort voorbeelden te benoemen.

Blijvende verschilpunten zijn de overwerkvergoeding en het persoonsgebonden budget.

Geconcludeerd mag worden dat de onderhavige negatieve verschillen veelal opgeheven worden door positieve verschillen.

### **Garanties in het kader van het Sociaal Plan**

Naar aanleiding van het rechtspositievergelijk gelden onderstaande garanties.

#### **Garantie ten aanzien van de aanstelling**

De medewerkers gaan met de huidige status (vaste aanstelling) over naar de RMN.



### **Garanties ten aanzien van salaris en financiële regelingen**

1. De ambtenaar behoudt in de nieuwe organisatie ten minste zijn huidige salaris en het salarisperspectief, waarop hij recht heeft in de functie die hij/zij bij gemeente Bunnik vervult.
2. Aangezien zowel de gemeente Bunnik, als de RMN met betrekking tot de primaire arbeidsvoorwaarden de CAR-UWO volgt, treedt er geen verandering op in de huidige aanspraken op de vakantietoelage (8%), de eindejaarsuitkering (6%), de levensloopbijdrage (1,5%) en de werkgeversbijdrage ziektekosten.
3. Aan elke ambtenaar die overgaat naar de RMN wordt een overgangsvergoeding toegekend van € 1.000,= netto.
4. De ambtenaar die bij de gemeente Bunnik aanspraak heeft op een persoonlijk vaste toelage behoudt deze. Deze toelage wordt door RMN overgenomen.
5. Het negatieve verschil dat ontstaat door de invoering van Hoofdstuk 3 van de CAR-UWO voor de BHV-vergoeding, wordt gecompenseerd door het verschil voor 2 jaren in één keer uit te betalen bij uitdiensttreding.
6. De ambtenaar die op de datum van overgang studiefaciliteiten geniet of een studie volgt, behoudt deze rechten onder dezelfde voorwaarden.

### **Garanties ten aanzien van verlof**

1. De bestaande saldi aan verlofuren worden op de datum van overgang naar de RMN door de gemeente Bunnik uitbetaald met een maximum van 44 uur (deeltijders naar rato) of kunnen zonder beperkingen meegenomen worden naar de RMN. Deze uren dienen voor 1 juli 2016 opgenomen te zijn. Mocht dat niet het geval zijn, dan worden deze alsnog uitbetaald.
2. De ambtenaar die op de datum van overgang ouderschapsverlof geniet, behoudt deze aanspraak gedurende de eerder overeengekomen periode.

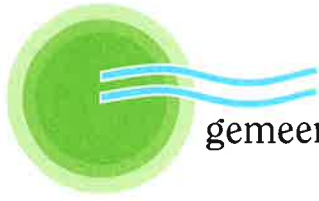
### **Garanties ten aanzien van diensttijd**

1. De door de ambtenaar opgebouwde overheidsdiensttijd wordt meegenomen ter bepaling van de jubileumdatum bij de RMN.
2. De bij de overheidsdienst en gemeente Bunnik opgebouwde diensttijd telt mee ter bepaling van de diensttijd bij de RMN als er op enig moment bij de RMN sprake is van ontslag wegens reorganisatie (conform artikel 8:3 van de CAR), dan wel ingeval van ontslag wegens ongeschiktheid/onbekwaamheid (conform artikel 8:6 van de CAR). Dit ter voorkoming van een onredelijke situatie die kan ontstaan als gevolg van de nieuwe regeling voor bovenwettelijke werkloosheidsuitkeringen (hoofdstuk 10d).

### **Garanties ten aanzien van werkgelegenheid**

1. Voor alle betrokken ambtenaren geldt een door de gemeente Bunnik toegezegde werkgarantie van 3 jaar, ingaande per datum overgang, te weten 1 januari 2016.





### Overige garanties

1. De ambtenaar blijft deelnemer in het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds.
2. De ambtenaar kan, na overgang naar de RMN, op basis van de binnen de RMN geldende regels, doorgroeien naar de bij de RMN gehanteerde hogere salarisschalen.

### Ontslag en indiensttreding

1. De medewerkers die door RMN in dienst worden genomen, worden met ingang van datum van overgang door gemeente Bunnik (eervol) ontslag verleend.
2. Gemeente Bunnik is verantwoordelijk voor de eindafrekening met de medewerker waaronder ook de uitbetaling van de in 2015 (juli-december) opgebouwde vakantietoelage en de eindejaarsuitkering.
3. Opgebouwd spaartegoed van het persoonsgebonden budget wordt bij uitdiensttreding in één keer bruto uitbetaald.
4. Gelijktijdig met het ontslagbesluit ontvangt de medewerker die overgaat naar de RMN een aanstellingsbesluit bij de RMN. De medewerker ontvangt bij het aanstellingsbesluit een bijlage met de daarin op hem van toepassing zijnde persoonlijke arbeidsvoorwaardenregelingen zoals deze van toepassing waren bij gemeente Bunnik en van toepassing zijn bij RMN

### Bezwarenprocedure

Bezwaren die betrekking hebben op de uitvoering van dit Sociaal Plan worden voorgelegd aan een specifiek in te stellen bezwarencommissie.

### Slotbepalingen en inwerkingtreding

1. In gevallen waarin het sociaal plan niet voorziet, beslist de gemeente Bunnik, na overleg met het dagelijks bestuur van de RMN.
2. In gevallen waarin toepassing van het sociaal plan zou leiden tot een onbillijke situatie voor een ambtenaar, kan de gemeente Bunnik, na overleg met het dagelijks bestuur van de RMN, besluiten van het plan af te wijken in een voor de ambtenaar gunstige zin.
3. Deze regeling wordt aangehaald als "Sociaal Plan bij publiek rechterlijke taakoverheveling naar RMN 2016" en treedt in werking na ondertekening hiervan door de betrokken partijen.





**Ondertekeningsblad "Sociaal Plan bij publiek rechterlijke taakoverheveling naar RMN 2016"**

Dit plan is overeengekomen na voorafgaand overleg tussen partijen en na achterban raadpleging van de georganiseerde leden door de gezamenlijke werknemersorganisaties in het Georganiseerd Overleg.

Vastgesteld en getekend te Bunnik op 1 oktober 2015

door:

Mevr. Th.H.A.M. den Hartog-Evers, arbeidsvoorwaardenadviseur FNV Overheid

A.B. Schnoor, bestuurder CNV Overheid

H.M. Ostendorp, burgemeester van de gemeente Bunnik



bijlage 1 Sociaal Plan Gemeente werf									
<b>Functie</b>	<b>Formatie</b>	<b>FTE</b>	<b>M/V</b>	<b>Naam</b>	<b>Schaal</b>	<b>Trede</b>			
Hoofd Buitendienst	36	1	Dhr.	J.W.M. van Wijngaarden	10	11			
Administratief medewerker buitendienst	24	0,67	Mw.	J. Bax-Maat	5	11			
Medewerker beheer en onderhoud	36	1	Dhr.	A. van Ekeren	5	11			
	36	1	Dhr.	C.M. Hoogendoorn	5	11			
	36	1	Dhr.	I.C.G. Klarenbeek	5	11			
	36	1	Dhr.	W. van Kooy	5	11			
	36	1	Dhr.	M.H. Miltenburg	5	11			
	36	1	Dhr.	L.J.G. de Wit	5	11			

Onderwerp	Bunnik	RMN
<b>FUNCTIE&amp; BEZOLDIGING</b>		
Salarisschalen	Geen aan/uitloopschalen	Wel aan/uitloopschalen
Schaal 10	Hoofd buitendienst (trede 11) (1,0 fte)	Teamleider 9, uitloop 10
Schaal 5	Medewerker beheer en onderhoud (trede 11) (6,0 fte)	Allround medewerker, 4 uitloop 5
Schaal 5	Administratief medewerker buitendienst (0,67 fte)	Administratief medewerkers 5,6 en 8
Persoonlijke toelage	€ 61,30 bruto (van toepassing op 1 medewerker)	
<b>WERKTIJDEN, OVERWERK, PIKET</b>		
Werkweek	40 uur (4 uur roostervrije tijd: max 208 uur) (m.u.v. adm. mdw. buitendienst)	40 uur, met één keer per jaar keuze voor salaris (111,11%) of max 203 uur ADV (m.u.v. adm. mdw. buitendienst en leidinggevende)
Werktijden	Buitendienst 07.30 - 16.00 uur Met pauze 12.30 - 13.00 uur  (m.u.v. adm.mdw. buitendienst)	Buitendienst 07.30 – 16.15 uur Met pauze van 12.00 – 12.45 uur  Binnendienst 08.00- 16.30 uur Met half uur pauze
Overwerk	Salaris schaal 6, trede 11 met hierboven op overwerkpercentage CAR-UWO art:3:2  Verplicht, maar zo veel mogelijk op vrijwillige basis.	Op eigen schaal en periodiek. CAR-UWO art 3:2  Percentages altijd uitbetaald. Uren mogen uitbetaald of worden opgebouwd tot een maximum saldo van 60 uur per maand (keuze verkoop of opbouw is eens per jaar, voor de duur van een jaar). Het overige wordt uitbetaald. Verplicht, maar zoveel mogelijk op vrijwillige basis.
Vuilwerktoeslag (inconveniententoeslag) Geldt uitsluitend voor medewerkers beheer en onderhoud	Geen	Ja, bij 40-urige werkweek € 183,90 bruto per maand bij verkoop adv Bij 40-urige werkweek € 165,51 bruto per maand zonder verkoop adv
Onregelmatigheidstoeslag op basis van inroostering.  <b>Zaterdag</b> van 08.45 – 12.15 uur (3,5uur)	40% op eigen salaris	40% op eigen salaris bij vaste inroostering 75% op eigen salaris bij incidentele inroostering/ inzet Opening per ABS verschillend
Piketvergoeding Teamleiders	N.v.t.	Piketdienst per week: 25 piket-uren tegen 16% van het uurloon van de betrokkene.
Beschikbaarheidstoelage	€ 9,39 bruto per ingeroosterde dag (variabel) voor zover meegedaan wordt aan beschikbaarheid	Geen
Consignatievergoeding (gladheidsbestrijding)	Zie overwerk regeling + beschikbaarheidstoelage	Maan- t/m vrijdag 1,28% x uurloon. Weekenden 2,56% x uurloon OF overwerkregeling indien de medewerker opgeroepen wordt binnen de consignatie. In aanvulling op het bovenstaande worden feestdagen in het kader van de gladheidsbestrijding niet als een weekenddagen aangemerkt (dubbelop).

		Inzet op feestdag geeft één extra verlofdag aan het einde van het gladheidseizoen. Indien hele seizoen deelgenomen aan gladheidsbestrijding : één gewone verlofdag
KCA vergoeding	Geen	€ 70,= bruto per maand indien in bezit van diploma € 77,77 bruto per maand bij verkoop ADV (111,11% erbij)
<b>OVERIGE VERGOEDINGEN</b>		
Persoonsgebonden budget	€ 250,- bruto per jaar, naar rato dienstverband	Geen
BHV toelage	€ 398,40 bruto per jaar (indexatie CAO)  Eenmalig € 51,50 bij 5 jaar aaneengesloten meedraaien	€ 120,= bruto per jaar (vanaf 1-1-2016 € 220,= bruto per jaar)  Geen
BHV toelage buiten werktijd	€ 14,44 bruto per uur	Geen
Bijdrage ziektekostenverzekering	€ 296,- t/m schaal 6 € 186,- vanaf schaal 6	idem
<b>REISKOSTENVERGOEDING</b>		
Reiskosten woon -werkverkeer (netto)	Openbaar vervoer 100% vergoed  Onder de 10 km geen vergoeding 11-15 km: max. € 56,88 16-20 km: max. € 79,63 21 km of meer: max. € 113,75 Afhankelijk van het aantal reisdagen	Openbaar vervoer vergoeding op basis-maand-jaartraject aantoonbaar woon-werkverkeer volledig vergoed.  Max.50 km enkele reis per dag.  Onder de 10 km geen vergoeding  WW x 2 x 0,19 netto x 200/12 = netto p/m (o.b.v. 5 dg per week, bij minder dagen naar rato berekend)
Dienstreizen	€ 0,19 netto en € 0,09 bruto Parkeerkosten worden niet vergoed.	€ 0,19 netto € 0,16 bruto Parkeer en tolgelden worden geacht in deze vergoeding te zijn inbegrepen. Vergoeding geldt niet voor bedrijfsauto's en leaseauto's indien voor medewerker van toepassing
Reiskosten calamiteiten- /strooidienst	Geen	Alleen vergoeding bij strooidienst buiten reguliere werktijden. Dus ook reiskostenvergoeding als de afstand minder is dan 10 kilometer.
<b>VERLOF</b>		
Basis verlof	158,4 uur per jaar naar rato dienstverband M.i.v. 1/1/2016: 165,6	Idem
Schaalverlof (vanaf schaal 9)	7,2 uur naar rato dienstverband Vervalt m.i.v. 1-1-2016, basis verlof wordt dan voor iedereen 165,6	Idem



<p>Leeftijdsverlof</p> <p>45-49 jaar: 7,2 uur 50-54 jaar: 14,4 uur 55-59 jaar: 21,6 uur 60 - &gt; : 28,8 uur</p> <p>Oude regeling: voor 01-01-1997 in dienst 45 t/m 49 jaar: 21,6 uur 50 t/m 54 jaar: 28,8 uur Leeftijdsverlof vanaf 1-1-2016: bevroren</p>		<p>Leeftijdsverlof</p> <p>bij 45 jaar : 28,8 uur</p> <p>bij 55 jaar : 43,2 uur</p> <p>Het jaar opvolgend van de te bereiken leeftijd wordt dit toegekend. Indien eerdere overheidsdienstverbanden van respectievelijk 15,25,30 jaar worden bereikt dan wordt het leeftijdsverlof eerder toegekend.</p>
ADV	<p>Geen. Er wordt ingeroosterd o.b.v. betrekkingsomvang en vereiste min. bezetting. De (meeste) medewerkers worden ingeroosterd voor 40 uur per week, waardoor 4 uur verlof per week. Max 208 uur per jaar.</p>	<p>Vanwege de ophoging naar 40 uur, is er recht op 203 uur ADV per jaar. Dit is alleen voor buitendienstmedewerkers en voltijdwerkers. Indien daar voor gekozen wordt (zie werktijden) kan het ADV omgezet worden in salaris. Voor de buitendienst geldt dat per kwartaal 50,75 uur wordt ingeroosterd. ADV uren dienen binnen het kwartaal opgenomen te worden of vervallen anders. Alle niet opgenomen ADV-uren vervallen aan het einde van het jaar. Bij ziekte langer dan twee weken wordt er geen ADV opgebouwd.</p>
Maximaal verlof naar volgend jaar	44 uur naar rato dienstverband	Verlof onbeperkt meenemen naar jaar erop, maar voor 1 juli opnemen, anders in juli uitbetaald
Verlof verkopen	Max. 72 uur (bovenwettelijke uren, naar rato dienstverband)	Max. 72 uur, naar rato dienstverband
Verlof kopen	Max. 72 uur naar rato dienstverband	Max. 80 uur, naar rato dienstverband. In de maand januari kan de medewerker extra verlofuren kopen. Het extra verlof is gemaximeerd tot 2 maal de wekelijkse arbeidsduur voor betreffende medewerker
Goede Vrijdag 5 mei	Feestdagen	Goede vrijdag en 5 mei zijn geen feestdagen. Wel zoveel mogelijk vrij. 5 mei eens in de vijf jaar een feestdag. De uren worden in tijd gecompenseerd.
<b>BEDRIJFSMIDDELEN</b>		
Telefoon	Medewerkers beheer en onderhoud hebben een GSM met een gebruikers-overeenkomst	Alle voertuigen hebben een vaste telefoon, verder wordt de noodzakelijkheid per functie bekeken. De medewerker heeft getekend voor het gebruik. Er zijn wel geldende restricties omtrent belgedrag en buitenland. Aanvullende regels.
Dienstkleding	Ja (m.u.v. administratief medewerkster/hoofd buitendienst)	Ja, buitendienst verplicht.
<b>GRATIFICATIES EN CADEAUS</b>		
Ambtjubileum gratificatie	25/40/50 jaar overheidsdienst CAR/UWO 3:5:1 Keuze: receptie eigen personeel/ max 50 genodigden/ /lunch eigen afdeling, € 12,= pp / traktatie alle medewerkers Cadeau t.w.v. € 50,= en	25/40/50 jaar overheidsdienst CAR/UWO 3:5:1 Verder geen activiteiten

	bloemen t.w.v. € 15,=	
25/40 gemeente dienst	Attentie van € 50,= + bloemen	Keuze: receptie in het bedrijf of viering in eigen kring (max € 350,00 vergoed). Cadeau t.w.v. € 200,00
Uitdiensttreding: pensioen (incl. invaliditeitspensioen)	Keuze: Receptie eigen personeel + max 50 genodigden//diner eigen afdeling € 25,= pp Attentie t.w.v. € 250,= + bloemen t.w.v. € 15,=	Volgens rechtspositie Soest: ontslaguitkering van 6 weken salaris (en evt. deelgratificatie indien sprake van een ambtsjubileum vóór de pensioengerechtigde leeftijd).  Keuze: receptie in het bedrijf of viering in eigen kring (max € 350,00 vergoed). Cadeau t.w.v. € 200,00
Uitdiensttreding: op eigen verzoek uit vast dienstverband van tenminste 2 jaar	Keuze: Receptie eigen personeel/lunch eigen afdeling max € 12,= pp Attentie van € 50,= + bloemen € 15,=	N.v.t.
Geboorte kind medewerker	Attentie € 50,=	Bedrag € 50,00 (naar eigen keuze te besteden)
Overlijden medewerker	Rouwadvertentie. Boeket/krans t.w.v. € 50,= Uitkering conform CAR-UWO	Rouwadvertentie. Boeket/krans t.w.v. max € 150,00 Uitkering conform CAR-UWO
Attentie bij ziekte langer dan 4 weken	Attentie van € 15,= afhankelijk van situatie	Bloemetje/fruitmandje t.w.v. ca. € 20,00. Afhankelijk van factoren als verzuimhistorie, ernst van ziekte enz., eerder of later.
Huwelijk medewerker	Attentie van € 50,=	Bedrag € 75,00 (naar eigen keuze te besteden)
25-40 jarig huwelijk medewerker	Attentie van € 50,=	N.v.t.
<b>OVERIG</b>		
Cafetaria regeling: (PGB) bestedingsdoelen: - Reiskosten woon/werkverkeer - Kopen verlof uren (max 72 uur) - Extra pensioen - Invaliditeitspensioen aanvullingsplan (IPAP) - opleiding	Ja, zoals weergegeven.	Geen.
Personeelsvereniging	€ 4,- netto inhouding per maand (indien van toepassing)	Er is een evenementencommissie. Personeelsvereniging, maar momenteel slapend.
Grootrijbewijskeuring	Gratis	Idem, inclusief chauffeurskeuring en pasfoto's
Koffie/thee, soep voorziening	Gratis	€ 1,10 netto inhouding per maand via salaris
Collectieve ongevallenverzekering	Gratis	€ 1,10 netto inhouding per maand via salaris
Doktersbezoek	Zoveel mogelijk in eigen tijd Aan begin of einde van een dienst.	Inplanbare afspraken eigen tijd (verlof, ADV). Bij acute klachten bij voorkeur begin of einde werktijd. Compensatie maximaal 2 uur, voor het meerdere geldt eigen tijd. Bij behandeling van meer dan 4 uur volgt ziekmelding of compensatie als betrokkene hervat. Moet wel geaccordeerd worden door leidinggevende.
Bedrijfsfitness	Nee	Ja, bijdrage 50% van het abonnement tot een max. van € 200,- bijdrage per jaar.