

## Overheveling medewerkers van de gemeentereiniging naar de RMN



Hierbij treft u de aanvullende afspraken aan die zijn gemaakt tussen de bevoegd bestuurder van het college burgemeester en wethouders van de gemeente IJsselstein en de bevoegde vertegenwoordigers van de AbvaKabo FNV en CNV Publieke Zaken voor de overgang van de medewerkers in dienst bij de gemeente, onderdeel reiniging naar het Reinigingsbedrijf Midden Nederland (RMN).

Deze afspraken komen voort uit het thans geldende Sociaal Statuut en Sociaal Plan van de gemeente IJsselstein en vormen een uitwerking/ verduidelijking van de verschillen tussen de gemeente IJsselstein en de RMN. Tevens biedt het waarborgen voor de overgang van de medewerkers naar de RMN. Het geen hieronder is weergegeven is overeengekomen met de vertegenwoordigers van het Georganiseerd Overleg (GO)

Zoals vastgesteld onder hoofdstuk 3, taakoverheveling, van het Sociaal Plan 2012 van de gemeente IJsselstein is er een arbeidsvoorwaardenvergelijking gemaakt tussen gemeente IJsselstein en de RMN. Deze vergelijking is voorgelegd aan het GO.

Op basis hiervan zijn de onderhandelingen gestart met het GO en is onderzocht en besproken of de overheveling van de medewerkers van de Reiniging naar de RMN negatieve gevolgen heeft voor de individuele medewerkers.

Uit de analyse die is gemaakt naar aanleiding van de vergelijking van de arbeidsvoorwaarden is het volgende gebleken:

1. zoals afgesproken in het Sociaal Plan, artikel 3.1.1. treden de medewerkers zonder proeftijd in vaste dienst bij de RMN;
2. conform artikel 3.1.2. van het Sociaal Plan behouden alle medewerkers de ambtelijke status;
3. voor alle medewerkers die overgaan naar de RMN geldt dat zij net als bij de gemeente IJsselstein bij de RMN vallen onder de pensioenregeling van het ABP. De pensioenpremies zijn gelijk aan elkaar. Daarnaast biedt de RMN medewerkers de mogelijkheid gebruik te maken van de IPAP regeling (arbeidsongeschiktheidsverzekering). Dit is echter net als in IJsselstein op basis van vrijwilligheid;
4. met betrekking tot de inconveniënten-toeslag kan gemeld worden dat in IJsselstein de medewerkers deze vergoeding in tijd krijgen uitgekeerd. De hoogte hiervan is maximaal 72 uur extra verlof. Het aantal uren welke wordt toegekend is afhankelijk van de zwaarte van de functie. Bij de RMN wordt standaard maandelijks aan alle medewerkers een inconveniënten-toeslag uitgekeerd ter hoogte van € 162,52 bruto per maand bij een 36-urige aanstelling. Uit de berekeningen is gebleken dat de inconveniënten-toeslag bij de RMN gunstiger uitpakt voor de medewerkers. Daarnaast telt dit bedrag mee in de opbouw vakantietoeslag;
5. uit de individuele berekeningen is gebleken dat de medewerkers bij de RMN geen koffie- en rijwielvergoeding ontvangen. Bij de RMN wordt echter voor koffie een bedrag ter hoogte van € 1,10 netto per maand ingehouden op de bezoldiging en voor de ongevallenverzekering wordt een inhouding ter hoogte van € 1,10 netto per maand toegepast;

6. uit de vergelijking die is gemaakt voor de opbouw van de leeftijdsverlofdagen is gebleken dat het leeftijdsverlof dan wel gelijk is of hoger uitvalt bij de RMN;
7. uit alle individuele salarisberekeningen is gebleken dat op het moment van overgang er geen nadelig verschil in het salaris ontstaat in verband met de overheveling naar de RMN.

Gezien voornoemde constatering kan geconcludeerd worden dat de verschillen voor de medewerkers Reiniging, welke in verband met taakoverheveling overgeheveld worden naar de RMN, beperkt blijven.

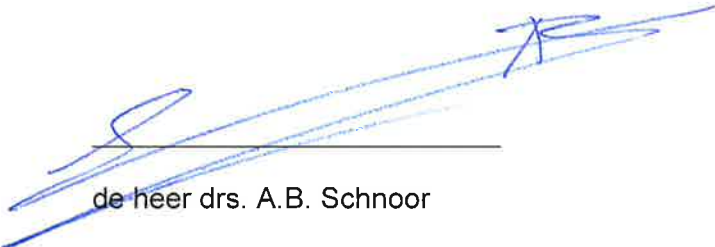
Ter compensatie van de kleine verschillen die mogelijk resteren, maar vooral als dank voor de positieve inzet van de afgelopen jaren, kent de gemeente IJsselstein alle medewerkers van de Reiniging een eenmalige incidentele beloning toe ter hoogte van € 500,00 netto. Deze zal met de eindafrekening worden uitgekeerd.

Alle verschillen en compensaties zijn geïnventariseerd en besproken in het GO. Voor zover daarbij zaken onverhoopt over het hoofd zijn gezien blijft een mogelijk beroep op de hardheidsclausule, conform artikel 4.3.1. van het Sociaal Plan, onverwijld van toepassing. De hardheidsclausule zal ruimhartig worden toegepast.

Conform artikel 3.1.9. uit het Sociaal Plan is in het GO vastgesteld dat het overgangspakket voor de medewerkers Reiniging als passend is te beschouwen

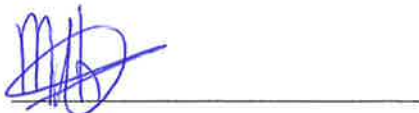
Hiermee is tussen werkgever, vertegenwoordigd door de heer ing. F.J.L.M. Cremer (wethouder), en de werknemersvertegenwoordiging vanuit het Georganiseerd Overleg, namens de CNV Publieke Zaken vertegenwoordigd door de heer drs. A. B. Schnoor, en namens de Abvakabo FNV vertegenwoordigd door de heer M.L. Jens een akkoord bereikt over de overgang van de medewerkers Reiniging naar de RMN.

Aldus vastgesteld en overeengekomen te IJsselstein op 20 december 2012,



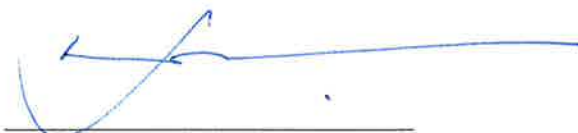
---

de heer drs. A.B. Schnoor



---

de heer M.L. Jens



---

de heer ing. F.J.L.M. Cremer  
Wethouder