

## Overheveling medewerkers van 'belastingen' naar Belastingssamenwerking Rivierenland

Hierbij treft u de aanvullende afspraken aan die zijn gemaakt tussen de bevoegd bestuurder van het college van burgemeester en wethouders van de gemeente IJsselstein en de bevoegde vertegenwoordigers van de AbvaKabo FNV en CNV Publieke Zaak voor de overgang van de medewerkers in dienst bij de gemeente, onderdeel 'belastingen' naar Belastingssamenwerking Rivierenland (BSR).

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 BSR. Tevens biedt het waarborgen voor de overgang van de medewerkers naar de BSR. 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 IJsselstein en de BSR. Deze vergelijking is voorgelegd aan het GO.

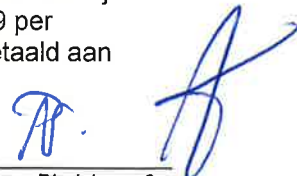
Op basis hiervan zijn de onderhandelingen gestart met het GO en is onderzocht en besproken of de overheveling van de medewerkers van het onderdeel 'belastingen' naar de BSR negatieve gevolgen heeft voor de individuele medewerkers.

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 BSR;
2. conform artikel 3.1.2. van het Sociaal Plan behouden alle medewerkers de ambtelijke status;
3. voor alle medewerkers die overgaan naar de BSR geldt dat zij net als bij de gemeente IJsselstein bij de BSR vallen onder de pensioenregeling van het ABP. De pensioenpremies zijn gelijk aan elkaar;
4. uit de inschalingen en salarisberekeningen blijkt dat op het moment van overgang naar de BSR geen nadelig verschil in het salaris ontstaat. Voor zover noodzakelijk worden medewerkers -in afwijking van de BSR functiewaardering- persoonsgebonden ingeschaald op zodanige wijze dat er geen nadeel in het bruto salaris(perspectief) ontstaat;
5. de BSR werkt met een Individueel Keuze Budget (IKB) wat betekent dat iedere medewerker naast zijn of haar salaris over een vrij besteedbaar budget beschikt. Geld uit verschillende regelingen is omgezet in een persoonlijk budget. Voor alle medewerkers is een proforma berekening gemaakt. Hieruit is gebleken dat er ten gevolge van het IKB geen nadelen optreden met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden en de daarbij behorende bezoldiging. Uit de proforma berekeningen blijkt dat voor alle betrokken medewerkers er een bruto voordeel op jaarbasis optreedt van tenminste € 1.200,-. Dit voordeel biedt ruimte voor het inkopen van eventuele verlofverschillen.

Bij de jaaropgave van 2013 zal een nacalculatie plaatsvinden van de proforma berekeningen. Indien uit de nacalculatie blijkt dat er voor betrokken medewerkers geen bruto voordeel optreedt van tenminste € 1.200,- op jaarbasis, op basis van een fulltime dienstverband en als zou de medewerker het hele jaar in dienst zijn geweest, vult de gemeente IJsselstein dit bedrag aan en verdubbelt dit bedrag ter compensatie. Voor medewerkers met een parttime dienstverband wordt dit bedrag naar rato berekend.

6. uit de vergelijking is gebleken dat er bij een aantal medewerkers een nadeel optreedt met betrekking tot de reisafstand. Ter compensatie van dit nadeel ontvangen de medewerkers voor het aantal kilometers dat zij meer dienen te reizen dan voor hun overgang naar de BSR een standaardvergoeding van € 0,19 per kilometer. Deze compensatie wordt berekend over een periode van vier jaar en in één keer uitbetaald aan betreffende medewerker(s) op het moment van uitdiensttreding bij de gemeente IJsselstein.



Gezien bovenstaande kan geconcludeerd worden dat de verschillen voor de medewerkers van het onderdeel 'belastingen' die overgaan naar de BSR, beperkt blijven.

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.

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

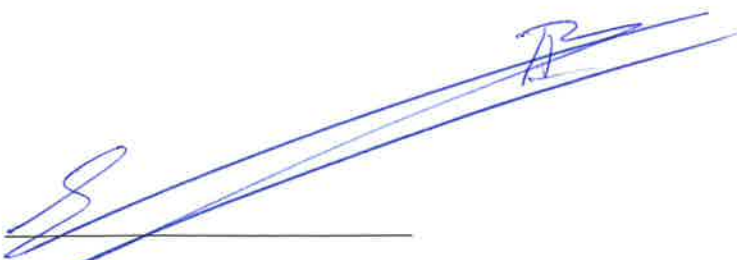
Conform artikel 3.1.9. van het Sociaal Plan is in het GO vastgesteld dat het overgangspakket voor de medewerkers van het onderdeel 'belastingen' als passend is te beschouwen.

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 Zaak 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 van het onderdeel 'belastingen' naar de BSR.

Aldus vastgesteld en overeengekomen te IJsselstein op 27 mei 2013,



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



de heer drs. A.B. Schnoor



de heer M.L. Jens