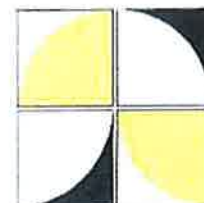


Sociaal Plan

**Team Uitvoering en
Werkvoorbereiding**

Gemeente Tiel 2015





SOCIAAL PLAN

Team Uitvoering/Werkvoorbereiding

GEMEENTE TIEL 2015

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Tiel;

gelet op:

de Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling (CAR) en de Uitwerkingsovereenkomst (UWO), met name de artikelen 8:3, 8:3:1, 10d:12, 12:1:5, 12:2, en 15:1:10;

gezien de bereikte overeenstemming in de commissie voor georganiseerd overleg;

besluit vast te stellen de volgende regeling:

Hoofdstuk 1 ALGEMEEN

Artikel 1.1 Definities

In dit Sociaal Plan wordt verstaan onder:

- | | | | |
|----|-------------------------------------|---|---|
| a. | medewerker | : | De medewerker die bij team Uitvoering en team Werkvoorbereiding een aanstelling heeft en wiens taken overgaan naar de nieuwe werkgever. Het betreft de functies en formatie genoemd in bijlage 1 behorende bij dit Sociaal Plan |
| b. | nieuwe werkgever | : | De publiekrechtelijke rechtspersoon Regio Rivierenland, verder te noemen AVRI; |
| c. | oude werkgever | : | Gemeente Tiel; |
| d. | publiekrechtelijke taakoverheveling | : | Overheveling van taken naar een ander publiekrechtelijk lichaam; |
| e. | CAR / UWO | : | De Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling voor de sector gemeenten (CAR) en de Uitvoeringsovereenkomst (UWO) die als basis rechtspositieregeling van toepassing is voor de nieuwe werkgever AVRI; |
| f. | personele gevolgen | : | Gevolgen voor de rechtspositie van de betrokken medewerkers; |
| g. | georganiseerd overleg | : | Commissie voor georganiseerd overleg zoals bedoeld in artikel 12:1 van de CAR/ UWO; |

- h. Sociaal Plan : Nadere afspraken, gebaseerd op en aanvullend op het Sociaal Statuut, met betrekking tot de personele gevolgen van een privatisering of een publiekrechtelijke taakoverheveling;
- i. salaris : Voor de medewerker geldende bedrag van de aan de medewerker toegekende schaal bedoeld in artikel 3:1 van de CAR/ UWO;
- j. salarisprospectief : Opeenvolgende salarisperiodieken t/m het hoogste bedrag van de functieschaal van de medewerker en eventueel schriftelijk vastgelegde individuele salarisafspraken alsmede garanties zoals aangegeven in artikel 3:1 van dit Sociaal Plan;
- k. functiegebonden toelage : Een toelage die gekoppeld is aan een specifieke functie;
- l. passende functie : Een functie die de medewerker redelijkerwijs in verband met zijn opleiding, kennis en vaardigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten kan worden opgedragen. Een passende functie is doorgaans van hetzelfde schaalniveau als de oude functie, maar kan ook van een hoger niveau of maximaal één niveau lager zijn dan de oude functie;
- m. geschikte functie : Een functie die niet valt onder het begrip passend maar die de medewerker bereid is te vervullen;
- n. onkostenvergoeding : Een vergoeding voor onkosten die een medewerker in het kader van de uitvoering van zijn opgedragen werkzaamheden maakt;
- o. functie (profiel) : Het geheel van opgedragen werkzaamheden die de medewerker volgens zijn functiebeschrijving verricht;
- p. afkoop : Betaling van een geldbedrag ineens om een bestaande aanspraak finaal af te wikkelen;
- q. werkgebied : De plaats/ grondgebied waar het werk wordt verricht. Voor team Uitvoering en de opzichters is dit het grondgebied van Tiel, voor team Werkvoorbereiding het werkgebied van AVRI. Het bovenstaande is van toepassing tenzij anders wordt/ is overeengekomen tussen medewerker en AVRI.
- r. standplaats : Gemeentewerf Tiel, Industrieweg 2-4, 4004 JW Tiel en/of plaats waar het werk wordt verricht. Voor team Uitvoering en de opzichters is de standplaats Tiel, voor team Werkvoorbereiding is dit Geldermalsen (Meersteeg 15, 4191 NK Geldermalsen). Het bovenstaande is van toepassing tenzij anders wordt/ is overeengekomen tussen medewerker en AVRI;
- s. dienstverleningsovereenkomst (DVO) : Overeenkomst tussen de gemeente Tiel en AVRI over het uitvoeren van de taken in het kader van beheer en onderhoud van de openbare ruimte in de gemeente Tiel;
- t. reisafstand woon- werk : De afstand in kilometers tussen het woonadres en de standplaats, berekend volgens de meest gebruikelijke route via www.anwb.nl en de postcodesystematiek;

- u. meerkilometers : De reisafstand woon- werk naar de standplaats Geldermalsen minus de reisafstand woon- werk naar de standplaats Tiel;
- v. meerreistijd : Reistijd woon- werk naar de standplaats Geldermalsen, minus de reistijd woon- werk naar de standplaats Tiel.
- w. reorganisatie : Belangrijke wijziging in de organisatie van de onderneming, dan wel de verdeling van bevoegdheden binnen de onderneming zoals bedoeld in artikel 25, lid 1 (WOR)

Waar in dit Sociaal Plan de mannelijke vorm wordt gebruikt, wordt ook de vrouwelijke vorm bedoeld. Daar waar wordt gesproken over bedragen of afkoopsommen, wordt altijd het bruto bedrag bedoeld.

Hoofdstuk 2 Uitgangspunten

Artikel 2.1 Werkings sfeer

1. Dit Sociaal Plan is van toepassing op een publiekrechtelijke taakoverheveling, gebaseerd op het collegebesluit van 9 juli 2013, inhoudende de bij team Uitvoering en team Werkvoorbereiding (voorheen afdeling Stadsbeheer) ondergebrachte taken op het terrein van dagelijks beheer openbare ruimte (kortcyclisch) en de direct daarbij betrokken ondersteunende functies binnen de voormalige afdeling Stadsbeheer integraal in te besteden bij de AVRI.
2. Onder de werking van dit Sociaal Plan vallen per definitie de medewerkers (artikel 1.1 a) die aangesteld zijn bij de oude werkgever en werkzaam zijn ten behoeve van de activiteiten die worden overgedragen aan de nieuwe werkgever AVRI overeenkomstig de hierop betrekking hebbende dienstverleningsovereenkomst. De ingangsdatum van overgang naar de nieuwe werkgever AVRI is 1 mei 2015.

De arbeidsvoorwaardelijke gevolgen van deze publiekrechtelijke taakoverheveling worden geregeld in dit Sociaal Plan.

Artikel 2.2 Overgang naar de AVRI

1. Uitgangspunt is dat de medewerkers in verband met overgang naar de AVRI op de overgangdatum reorganisatieontslag op grond van artikel 8:3 CAR/UWO zal worden verleend bij de gemeente Tiel en gelijktijdig worden aangesteld bij de nieuwe werkgever AVRI.
2. Bij de overgang naar de AVRI gelden in ieder geval de volgende regels:
 - a. de medewerker blijft zijn eigen, ongewijzigde (HR 21 norm) functie vervullen tenzij anders wordt overeengekomen tussen medewerker en nieuwe werkgever;
 - b. het aantal dienstjaren, doorgebracht bij de oude werkgever, geldt als dienstjaren doorgebracht bij de nieuwe werkgever
 - c. geen voorafgaande medische keuring;
 - d. een ambtelijke aanstelling in vaste dienst voor hetzelfde aantal uren, als de medewerker bij de gemeente Tiel een vaste aanstelling heeft;
 - e. geen hernieuwde proeftijd;
 - f. medewerkers die langdurig arbeidsongeschikt zijn, zullen overgaan naar de nieuwe werkgever;
 - g. De gemeente Tiel geldt als werkgebied en voor zover van toepassing, de gemeentewerf Tiel als standplaats.

Artikel 2.3 Overdracht personeelsdossiers

Van alle medewerkers die onder de werkingssfeer vallen van dit Sociaal Plan, is door de oude werkgever een statusdocument opgesteld. Dit statusdocument bevat gegevens over de persoon, de aanstelling, aan de aanstelling verwante gegevens, opleidingen en specifieke afspraken. Deze gegevens zijn met toestemming van de medewerker beschikbaar gesteld aan de nieuwe werkgever. De huidige personeelsdossiers blijven bij de oude werkgever.

Daarnaast hebben medewerkers toestemming gegeven aan de oude werkgever om uit het personeelsdossier kopieën te maken van documenten die noodzakelijk zijn voor de nieuwe werkgever c.q. afdeling P&O. Het betreft uitsluitend documenten die gelieerd zijn aan afspraken die zijn vastgelegd in het statusdocument (kopie aanstellingsbesluit, gegevens inzake pensioenopbouw, ambtsjubileum, diploma's, vastgelegde individuele afspraken).

Artikel 2.4 Werkgelegenheid

De structurele inzetbaarheid van de betrokken medewerkers wordt door de nieuwe werkgever AVRI gewaarborgd zodat de werkgelegenheid van de betrokken medewerkers in stand blijft. Als aanvulling hierop geldt dat AVRI de betreffende medewerkers binnen een periode van 5 jaar na de datum van indiensttreding geen gedwongen ontslag wegens reorganisatie zal verlenen.

Hoofdstuk 3 Arbeidsvoorwaarden

Artikel 3.1 Behoud salarisaanspraken

De medewerker wordt bij indiensttreding bij AVRI ingepast in dezelfde salarisschaal en periodiek als waarop hij aanspraak zou hebben bij de gemeente Tiel. Daarnaast gelden- naast hetgeen volgens (loon) afspraken is vastgelegd in CAO- afspraken- de volgende garanties (salarisperspectief) waaraan functioneringsvoorwaarden zijn verbonden:

- het recht op toekenning van periodieke verhogingen in de betreffende salarisschaal, als het maximum nog niet is bereikt;
- het recht op bevordering naar de functionele schaal, als deze salarisschaal nog niet is bereikt;
- het recht op plaatsing in de bovenste schaal van de bandbreedte mits hij op het moment van toekenning voldoet aan de daarvoor bij de gemeente Tiel geldende voorwaarden, genoemd in artikel 5 lid 2 en 3 van de bezoldigingsregeling van de gemeente Tiel zoals deze bestaan op het moment van overgang.

Artikel 3.2 Studiefaciliteiten als direct gevolg van de overgang

1. Als de medewerker op de datum van indiensttreding bij AVRI studiefaciliteiten geniet en deze faciliteiten gelden eveneens voor de periode na de datum van indiensttreding, dan behoudt de medewerker deze rechten als en voor zolang de medewerker deze opleiding ook blijft volgen.
2. Er geldt geen terugbetalingsverplichting op de binnen dit artikel opgenomen studiekosten.

Artikel 3.3 Ambtsjubileumgratificatie

Als een medewerker binnen één jaar na overgang naar AVRI bij de oude werkgever een gratificatie zou ontvangen bij 12 ½ jaar ambtsjubileum, dan ontvangt hij deze van de oude werkgever. Dit onverlet het recht op een gratificatie bij 25 en 40 jaar ambtsjubileum.

Artikel 3.4 Reiskosten woon- werkverkeer

1. De medewerker die bij de overgang naar AVRI en met standplaats Tiel, een lagere vergoeding ontvangt voor zijn reiskosten woon- werkverkeer dan bij zijn oude werkgever, ontvangt van de nieuwe werkgever gedurende een periode van 36 maanden het netto verschil tussen de vergoeding bij de oude werkgever en de nieuwe werkgever of kan dit totaalbedrag naar keuze ineens ontvangen.

2. De meerreistijd woon-werkverkeer van de medewerker met standplaats Geldermalsen wordt voor de periode van 36 maanden voor de helft (50%) aangemerkt als werktijd. Deze meerreistijd wordt voorafgaande aan de datum van indiensttreding bij de nieuwe werkgever ineens omgezet in anderhalf maal verlof.
3. Voor de medewerker met standplaats Geldermalsen geldt voor de periode van 36 maanden op de volgende wijze een tegemoetkoming m.b.t. de kilometers woon-werk verkeer (ongeacht de keuze van vervoermiddel):
 - a. Voor de medewerker die nu geen vergoeding woonwerkverkeer ontvangt; een vergoeding op declaratiebasis van € 0,29 per kilometer (€ 0,19 onbelast, € 0,10 belast) over de dagen dat hij daadwerkelijk werkzaam is vanuit de standplaats Geldermalsen;
 - b. Voor de medewerker die nu reeds een vergoeding woon-werkverkeer ontvangt; een vergoeding op declaratiebasis van € 0,29 per *meerkilometer* (€ 0,19 onbelast, € 0,10 belast) over de dagen dat hij daadwerkelijk werkzaam is vanuit de standplaats Geldermalsen;
 - c. Voorafgaande aan de datum van indiensttreding wordt de vergoeding (€ 0,29 per kilometer) zoals genoemd in a en b ineens onbelast uitgekeerd.

Artikel 3.5 Dienstreizen / inzet eigen auto

1. De medewerker, die bij de overgang naar AVRI een lagere vergoeding ontvangt voor dienstreizen met een eigen vervoermiddel, ontvangt over een periode van 36 maanden het netto verschil tussen de vergoeding bij de oude werkgever en de nieuwe werkgever op basis van het gemiddeld aantal dienstkilometers over het kalenderjaar 2014. Dit totaalbedrag wordt ineens onbelast voorafgaande aan de datum van indiensttreding bij de nieuwe werkgever ontvangen.
2. De medewerker, die bij de oude werkgever in aanmerking kwam voor een vaste (bruto) vergoeding i.v.m. het gebruik van de eigen auto voor de dienst, ontvangt over een periode van 36 maanden deze vergoeding ineens onbelast voorafgaande aan de datum van indiensttreding bij de nieuwe werkgever.

Artikel 3.6 Consignatievergoeding

1. Voor medewerkers die evenals bij de oude werkgever ook bij de nieuwe werkgever AVRI worden ingeroosterd voor een beschikbaarheids(wacht)dienst, geldt de consignatieregeling van AVRI. Medewerkers die nu bij hun oude werkgever beschikbaarheids(wacht)diensten verrichten en vóór de datum van overgang naar de nieuwe werkgever te kennen hebben gegeven niet meer beschikbaar te zijn voor een consignatiedienst bij AVRI, komen in aanmerking voor een afbouwregeling op grond van artikel 9 lid 2b van de regeling wachtdiensten van de gemeente Tiel.
2. Het in het vorige lid gestelde is eveneens van toepassing voor de medewerker die binnen een periode van 6 maanden na datum van invoering van de nieuwe consignatieregeling bij de nieuwe werkgever Avri om zijn moverende reden alsnog afziet van zijn beschikbaarheids(wachtdienst).
3. Als een medewerker vanaf de datum van indiensttreding bij de nieuwe werkgever AVRI is ingeroosterd voor een beschikbaarheidsdienst en hij binnen een periode van één jaar om bedrijfsorganisatorische reden niet meer in aanmerking komt voor een beschikbaarheidsdienst, komt hij eveneens in aanmerking voor een afbouwregeling zoals genoemd in het vorige punt.

Artikel 3.7 Vuilwerktoeslag

Medewerkers die nu bij hun oude werkgever in aanmerking komen voor een zgn. vuilwerktoeslag t.b.v. rioolwerkzaamheden, het ruimen van graven en/ of herbegraven, ontvangen deze in de vorm van een persoonlijke toelage bij hun nieuwe werkgever AVRI mits genoemde werkzaamheden worden voortgezet bij AVRI, op basis van de huidige regeling van de Arbeidsvoorwaardenregeling van de gemeente Tiel zoals deze op datum overgang.

Hoofdstuk 4 Slotbepalingen

Artikel 4.1 Hardheidsclausule

1. In gevallen waarin dit Sociaal Plan niet voorziet of de oplossing zou leiden tot een kennelijk onbillijke situatie voor een medewerker, kan de oude werkgever afwijken in een voor de medewerker gunstige zin.
2. In gevallen waarin dit Sociaal Plan niet voorziet, beslist de oude werkgever.

Artikel 4.2 Citeertitel

Dit Sociaal Plan wordt aangehaald als "Sociaal Plan team Uitvoering/ Werkvoorbereiding Tiel".

Artikel 4.3 Inwerkingtreding

Dit Sociaal Plan heeft een looptijd van 4 jaar vanaf het formele moment van de overheveling van taken zoals genoemd in artikel 2.1 lid 1 van dit Sociaal Plan.

Artikel 4.4 Evaluatie

Drie maanden na het formele moment van overgang van de medewerkers van team Uitvoering en team Werkvoorbereiding, nodigt het Georganiseerd Overleg van Regio Rivierenland de ondertekenaars van dit Sociaal Plan uit voor een eerste evaluatie van de uitvoering van het Sociaal Plan. Hierbij wordt tevens uitgenodigd een vertegenwoordiging van de werknemersdelegatie van het GO van Tiel. Een volgend moment van evaluatie vindt plaats na 12 maanden.

Artikel 4.5 Geschil

Als een medewerker een geschil van mening heeft met de werkgever over de uitwerking van dit Sociaal Plan, kan hij zijn bevindingen hierover schriftelijk met redenen omkleed indienen bij de bezwarencommissie van de Regio Rivierenland.

Artikel 4.6 Toepassingsgebied

De nieuwe werkgever Avri verplicht zich het van toepassing zijnde Sociaal Statuut van Regio Rivierenland na te leven.

Aldus vastgesteld door burgemeester en wethouders van Tiel.

Het Algemeen Bestuur van Regio Rivierenland en (het College van B&W) gemeente Tiel garanderen een correcte uitvoering van dit Sociaal Plan.

Ondertekend op april 2015

Namens de werkgevers,



De heer L. Verspuij
wethouder

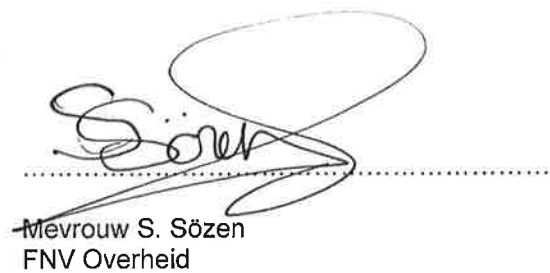


De heer E.J. de Vries
directeur van AVRI

Namens de werknemers,
De vakorganisaties,



De heer A.B. Schnoor
CNV Connectief



Mevrouw S. Sözen
FNV Overheid