



gemeente Zaanstad

Akkoord Sociaal Kader 2014 -2017 en fiscalisering van Arbeidsvoorwaarden

Op 17 juli 2014 hebben de Gemeente Zaanstad en vakbonden AbvaKabo en CNV Publieke Zaak (verder te noemen: partijen) een onderhandelaarsakkoord bereikt over een pakket bestaande uit fiscalisering van arbeidsvoorwaarden, een nieuw Sociaal Kader en een procesafspraken over modernisering van arbeidsvoorwaarden. De aanleiding hiervoor:

- het voorgaande Sociaal Kader 2010-2014 liep op 1-1-2014 af
- een B&W besluit om te komen tot een structurele bezuiniging op de personele kosten van € 600.000 met ingang van 2014.

Voorafgaand aan de totstandkoming van dit akkoord hebben partijen een intensief traject van gezamenlijke verkenning en co-creatie doorlopen. In dat traject zijn diverse voorstellen voor noodzakelijke aanpassing van arbeidsvoorwaarden en inhoudelijke aspecten voor een nieuw sociaal kader zorgvuldig tegen elkaar afgewogen. Dit heeft geresulteerd in de onderstaande afspraken.

Nieuw Sociaal Kader

Op 1 september 2014 treedt een nieuw Sociaal Kader in werking. In dit nieuwe Sociaal Kader hebben partijen onder meer afspraken gemaakt over het plaatsingsproces van medewerkers, de garanties bij interne en externe herplaatsing en de begeleiding en ondersteuning van boventallige medewerkers van werk naar werk. De tekst van het nieuwe Sociaal Kader is als bijlage bij dit akkoord opgenomen.

Fiscalisering arbeidsvoorwaarden Reiskosten woon-werk

Op 1 januari 2015 wordt een nieuwe reiskostenregeling woon-werk ingevoerd. Aan elke medewerker wordt bij de eindejaarsuitkering een bedrag uitgekeerd dat als volgt wordt berekend; (bij 5 werkdagen per week, pro rata) 214 (dagen) x aantal kilometer v.v. x € 0,19 uitgekeerd. Dit bedrag wordt tegelijk op de bruto eindejaarsuitkering ingehouden. De werknemer heeft daardoor een belastingvoordeel van ca.€ 0,08 tot € 0,10 netto per kilometer, afhankelijk van het belastingpercentage.

De huidige regeling wordt in 3 jaar afgebouwd (vanaf 1 januari 2015, zijnde de invoering van de nieuwe reiskostenregeling). Wanneer een medewerker door toepassing van de nieuwe regeling meer kosten heeft voor zijn woon-werkverkeer dan onder de regeling zoals deze gold direct voorafgaand aan 1 januari 2015, dan wordt hij daarin (gedeeltelijk) gecompenseerd gedurende drie jaar. De medewerker wordt gecompenseerd als hij er meer dan € 250 per jaar op achteruit gaat. In het eerste jaar na invoering (2015) bedraagt de compensatie 75% (over het meerdere van € 250 netto per jaar), in het tweede jaar (2016) 50% en in het derde jaar (2017) 25%. Deze percentages gelden voor de medewerkers die één OV-abonnement hebben.

Voor medewerkers die twee abonnementen hebben, geldt het volgende. Het tweede OV- abonnement (het aanvullende vervoer) wordt gecompenseerd tenzij het treinstation (waar de medewerker opstapt) op minder dan 3 kilometer ligt van zijn woonadres. Dat betekent dat als de medewerker op minder dan 3 kilometer van het treinstation woont, hij het tweede abonnement niet gecompenseerd krijgt. Woont

4/12

de medewerker wel op meer dan 3 kilometer van het treinstation woont, dan geldt dat het tweede abonnement als volgt wordt gecompenseerd: in 2015 100%, in 2016 100% en in 2017 75%.

De medewerker kan de compensatie aanvragen waarbij hij de gemaakte OV-kosten moet aantonen.

hardheidsclausule

De medewerker kan, uiterlijk op 31 december 2014, de werkgever onder opgave van redenen verzoeken de hardheidsclausule toe te passen als hij van mening is dat het negatieve financiële effect van de nieuwe regeling, ook na compensatie, tot een schrijnende situatie leidt.

Compensatie op grond van de hardheidsclausule vindt plaats op basis van werkelijk gemaakte kosten.

De werkgever beoordeelt of naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid sprake is van een onaanvaardbaar effect in de betreffende individuele situatie, en kan een individuele regeling treffen voor maximaal drie jaar om dit effect te verzachten. Voorbeelden van omstandigheden die een rol kunnen spelen bij de beoordeling van een beroep op de hardheidsclausule, zijn:

- de medewerker heeft op basis van de voormalige regeling keuzes gemaakt voor woon-werkverkeer (hij is bijvoorbeeld op basis van de voormalige regeling bij Zaanstad komen werken, of verhuisd);
- een groot nadeel in het 'bestedbaar' inkomen ten opzichte van de regeling die gold bij indiensttreding.

Tegemoetkoming ziektekostenverzekering

De tegemoetkoming ziektekostenverzekering zal per 1 januari 2015 in het algemeen forfait van de werkkostenregeling worden gebracht. Dit betekent dat het bedrag van de tegemoetkoming (in tegenstelling tot voorgaande jaren) een netto karakter krijgt en volledig ten gunste van de medewerker zal komen.

Modernisering van arbeidsvoorwaarden

In vervolg op de verkenningen in het najaar van 2013 zullen partijen in het vierde kwartaal 2014 en het eerste kwartaal 2015 resultaatgericht overleg voeren over de modernisering van arbeidsvoorwaarden.

Bovenstaande afspraken hebben partijen voorgelegd aan hun achterbannen (voor zover noodzakelijk). Nadien hebben partijen aangegeven in te stemmen met de gemaakte afspraken.

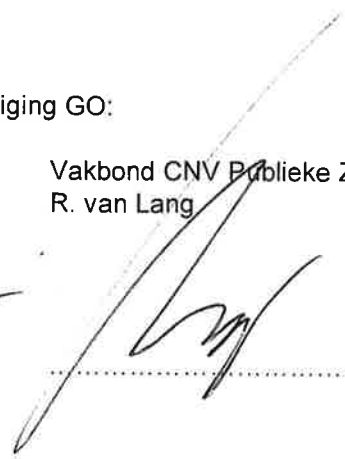
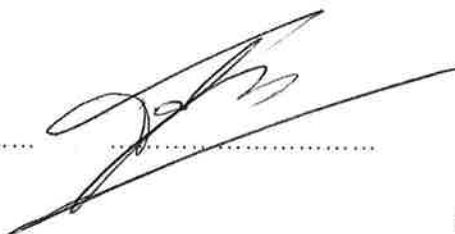
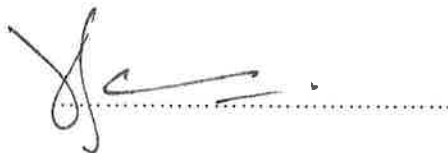
Aldus overeengekomen op 16 september 2014 te Zaanstad,

Werkgeversvertegenwoordiging GO: Werknemersvertegenwoordiging GO:

de burgemeester van Zaanstad,
mr. G.H. Faber

Vakbond Abvakabo FNV
F. Bos

Vakbond CNV Publieke Zaak
R. van Lang



Bijlage: Sociaal Kader 2014 - 2017

Sociaal kader 2014 – 2017

Voor akkoord,

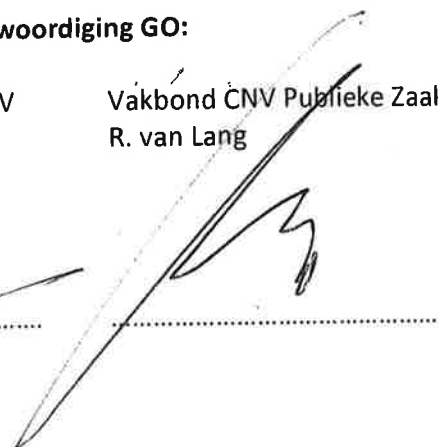
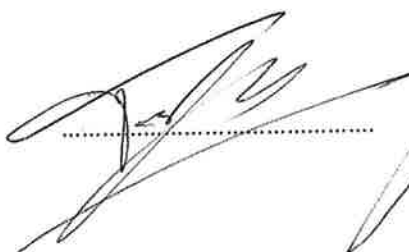
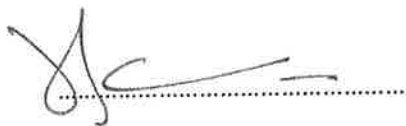
d.d. 16 september 2014

Werkgeversvertegenwoordiging GO: Werknemersvertegenwoordiging GO:

de burgemeester van Zaanstad,
mr. G.H. Faber

Vakbond Abvakabo FNV
F. Bos

Vakbond CNV Publieke Zaak
R. van Lang



Sociaal kader 2014 – 2017

Preambule

Dit sociaal kader behandelt afspraken en gevolgen van de personele reorganisaties en uitdiensttreding.

Het gemeentebestuur wil gedwongen ontslagen voorkomen door de medewerker die boventallig wordt, binnen de periode van "Werk naar Werk" aan passend werk te helpen. Hierbij zal de aandacht en inspanning gericht zijn op het verwerven en aanbieden van werk binnen en/of buiten de gemeente Zaanstad. Het vinden van een nieuwe in- of externe functie is een zorg van zowel het gemeentebestuur als de betreffende medewerker. Van beiden mag maximale inspanning verwacht worden. Bij de gemeente staat employability voorop. Tijdens de begeleiding gedurende de boventaligheidsperiode zal de werkgever zijn uiterste best doen in de begeleiding van "Werk naar Werk". De medewerker krijgt tijdens deze periode de nodige begeleiding en faciliteiten (financieel of anderszins).

Bij een reorganisatie wordt ernaar gestreefd om zoveel mogelijk medewerkers te plaatsen in de nieuwe organisatie. De medewerkers die niet kunnen worden geplaatst in de nieuwe organisatie worden boventallig. Boventaligverklaring kan alleen nadat is vastgesteld dat er geen passende functie voor de medewerker wordt bezet door een ingehuurde- of uitzendkracht. Boventalige medewerkers worden in een traject van "werk naar Werk" geplaatst. Deze periode duurt maximaal twee jaar. Tijdens deze periode worden zij begeleid van werk naar werk. Binnen de gemeente Zaanstad zijn de loopbaanadviseur, leidinggevende en de P&O-adviseur(s) betrokken.

Dit Sociaal Kader is niet van toepassing op reïntegratietrajecten voor arbeidsongeschikte medewerkers of ambtenaren die een ontslagbesluit hebben gekregen op grond van onbekwaamheid of ongeschiktheid voor de functie.

A
J