

SOCIAAL PLAN BUREAU TOEZICHT EN HANDHAVING GEMEENTE TIEL 2014

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 het bureau Toezicht en Handhaving een aanstelling heeft en wiens taken overgaan naar de nieuwe werkgever. Het betreft de functies medewerker handhaving V (9,89 fte), medewerker handhaving III (2,00 fte) en medewerker beleidsuitvoering III (1 fte);
- 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;

- 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;
- j. salarisperspectief : 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.

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 Werkingsfeer

1. Dit Sociaal Plan is van toepassing op een publiekrechtelijke taakoverheveling, gebaseerd op het collegebesluit van 7 mei 2013, inhoudende dat de in het Bureau Toezicht en Handhaving ondergebrachte publieke taken op het terrein van toezicht en handhaving met betrekking tot de Algemene Plaatselijke Verordening, betaald parkeren (fiscaal parkeren), drank en horecawet, overige parkeerovertradingen (Mulderfeiten), hondenbeleid, evenementen, woonwagenbeleid, leerwerkbedrijf en stadswachttaken, inbesteed worden 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. De ingangsdatum van overgang naar de nieuwe werkgever AVRI is 1 maart 2014.

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 functie vervullen tenzij anders wordt overeengekomen tussen medewerker en nieuwe werkgever;
 - b. uitgangspunt bij de eigen functie is de kwalificatie BOA. Medewerkers die deze kwalificatie niet bezitten op datum overgang naar de nieuwe werkgever, dienen deze kwalificatie alsnog binnen een periode van 12 maanden na datum indiensttreding bij AVRI, te behalen. Als genoemde kwalificatie niet behaald wordt binnen deze periode, dan volgt plaatsing in een andere, passende of geschikte functie waarbij een werkgarantie geldt conform artikel 2.3 van dit Sociaal Plan. Plaatsing in een andere functie geschiedt volgens de regels van het geldende sociaal statuut van Regio Rivierenland;
 - 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 tenzij dit nadrukkelijk anders is overeengekomen tussen medewerker en nieuwe werkgever.

Artikel 2.3 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

1. 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 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 (salarisschaal 6) 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.
2. De medewerker die een functiegebonden toelage was toegekend door de oude werkgever in de vorm van een onregelmatigheidstoelage (ORT), behoudt deze toelage bij de AVRI zolang er sprake is van dezelfde functie en bijbehorend en/of vergelijkbaar werkrooster zoals opgenomen in bijlage I behorende bij dit Sociaal Plan. De nieuwe werkgever garandeert de huidige ORT conform het huidige werkrooster en/of een vergelijkbaar werkrooster voor in ieder geval 3 jaar, te rekenen vanaf de datum van overgang naar de nieuwe werkgever.

Artikel 3.2 Studiefaciliteiten als direct gevolg van de overgang

1. AVRI kan de medewerker verplichten – indien functioneel noodzakelijk - tot her- of bijscholing met het oog op de werkzaamheden die worden verricht. AVRI vergoedt de hiermee samenhangende studiekosten. Een actueel overzicht van (nog lopende) opleidingen/ cursussen maakt onderdeel uit van dit Sociaal Plan en is opgenomen in bijlage II.
2. 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.
3. 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.

Artikel 3.4 Reiskosten woon- werkverkeer

De medewerker die dezelfde standplaats blijft behouden en bij de overgang naar AVRI 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.

Hoofdstuk 4 Slotbepalingen

Artikel 4.1 Hardheidsclausule

1. In individuele 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 BTH - Tiel".

Artikel 4.3 Inwerkingtreding

Dit Sociaal Plan heeft een looptijd van 3 jaar vanaf het formele moment van de overheveling van taken zoals genoemd in artikel 2.1 lid 1 van dit Sociaal Plan.

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 27 februari 2014

Namens de werkgevers,

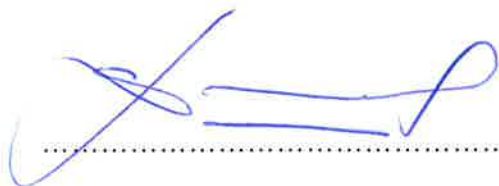


De heer L. Verspuij
wethouder



De heer E.J. de Vries
directeur van AVRI

Namens de werknemers,
De vakorganisaties,



Mr. A.F.M. Duquesnoy
CNV Publieke Zaak



Mevrouw S. Sözen
ABVAKABO FNV