



SOCIAAL PLAN

Gemeente Oude-IJsselstreek

t.b.v. de overgang van personeel naar een privaatrechtelijke of publiekrechtelijke rechtspersoon.

Kwaliteit, flexibiliteit & goed werkgeverschap

1 maart 2014 - 1 maart 2016

INHOUDSOPGAVE

pagina

Doelgroep	3
Definities	4
Uitgangspunten	5
Indiensttreding bij nieuwe werkgever	6
Salaris, toelagen en pensioen	8
Aanvullende afspraken	9
Toelichting	11

DOELGROEP

Dit sociaal plan is een uitwerking van hoofdstuk 5 van het sociaal statuut. Het is geldig voor alle medewerkers van de gemeentelijke organisatie die te maken krijgen met een verzelfstandiging van een deel van de organisatie (privatisering) of als een deel van de organisatie aansluit bij een andere overheid of een gemeenschappelijke regeling (publiekrechtelijke taakoverheveling). Als de medewerker al rechten ontleent aan het algemeen sociaal plan, dan blijven de al in werking getreden rechten behouden.

DEFINITIES

In dit sociaal plan wordt verstaan onder:

Medewerker:	ambtenaar in de zin van de CAR
Privatisering:	overdracht van een deel van de organisatie naar een privaatrechtelijke partij
Salaris:	het voor de ambtenaar geldende bedrag van de aan de ambtenaar toegekende schaal als bedoel in artikel 3:1 lid 2b
Salarisgarantie:	netto-netto garantie van het salaris en het salarisperspectief
Salarisperspectief:	de opeenvolgende salarisperiodieken waar de ambtenaar recht op had als hij in dienst was gebleven en eventueel schriftelijk vastgelegde extra individuele afspraken.
Bezoldiging:	het totaal aan maandelijks betalingen (salaris en toeslagen ¹)
Passende functie:	een functie van gelijkwaardig werk- en denkniveau, die door de ambtenaar redelijkerwijs in verband met zijn persoonlijkheid, omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten kan worden uitgevoerd. Als vuistregel gaan we uit dat een passende functie een maximaal verschil van 15% in bezoldiging inhoudt. ²

¹ Zie toelichting.

² Zie toelichting.

UITGANGSPUNTEN

De gemeente Oude IJsselstreek zet zich in voor een maximaal behoud van werkgelegenheid en waar mogelijk het creëren van nieuwe werkgelegenheid. Als gevolg van verzelfstandiging of publieke taakoverheveling gaan er geen arbeidsplaatsen t.o.v. het geldende formatieplan verloren.

INDIENSTTREDING BIJ NIEUWE WERKGEVER

Selectie, sollicitatie of niet

Indien werkzaamheden worden overgenomen die niet voorzien zijn in de nieuwe gemeentelijke organisatie, dan kan de nieuwe werkgever een selectie maken van medewerkers. Dit gaat dus om formatie die NIET in het geldend formatieplan van de gemeente Oude IJsselstreek staat. De functies worden intern kenbaar gemaakt en alle medewerkers kunnen hierop solliciteren. De nieuwe werkgever geeft aan met welke medewerkers hij een arbeidsovereenkomst wil afsluiten. De sollicitatie bij de nieuwe werkgever vindt in werktijd plaats.

Indien werkzaamheden worden overgenomen die in de nieuwe gemeentelijke organisatie waren voorzien, zoals het samengaan van teams met een andere organisatie, dan gaan de binnen de formatie geplaatste medewerkers zonder selectie in dienst bij de nieuwe werkgever. Dit gaat dus om formatie die WEL in het formatieplan staat.

Bij een eventuele formatie-uitbreiding (t.o.v. het formatieplan) bij de overgang naar een andere organisatie, worden andere medewerkers in de gelegenheid gesteld (tijdens werkuren en met behoud van salaris) te solliciteren naar een dienstverband.³

Arbeidsovereenkomst

Tenminste 31 dagen voor ontslag uit gemeentedienst, krijgen alle werknemers een arbeidsovereenkomst aangeboden met de nieuwe werkgever, vergelijkbaar met de ambtelijke aanstelling (bepaalde of onbepaalde tijd).

Van de rechtspositieregeling afwijkende individuele en schriftelijk vastgelegde rechten worden geïnventariseerd en vastgelegd in de arbeidsovereenkomst met de nieuwe werkgever.

Ziekte

Indien op de datum van indiensttreding bij de nieuwe werkgever sprake is van ziekte vindt de re-integratie in principe plaats bij de nieuwe werkgever.⁴

Ontslag

Gelijktijdig met het aangaan van de arbeidsovereenkomst zal aan de werknemers eervol ontslag worden verleend op grond van artikel 8.8 van de CAR/UWO met een verwijzing naar dit Sociaal Plan.

³ Zie toelichting

Verlofaanspraken

Bij het eervol ontslag worden opgebouwde vakantie- en advdagen en eventuele plusuren in principe overgedragen naar de volgende werkgever. Wil de nieuwe werkgever deze aanspraken niet (volledig) overnemen, dan worden de vakantiedagen en de plusuren uitbetaald. Een medewerker kan er ook voor kiezen om vakantiedagen en plusuren (deels) te laten uitbetalen.

⁴ Zie toelichting

SALARIS, TOELAGEN EN PENSIOEN

Salaris en toelagen

De medewerker die bij een nieuwe werkgever minder bezoldiging krijgt, dan wat hij bij de gemeente Oude IJsselstreek ontving voor dezelfde aanstellingsomvang, wordt gedurende zes jaar gecompenseerd. Er wordt berekend hoeveel verschil er is tussen de bezoldiging is. Gedurende zes jaar na uitdiensttreding wordt volgens het volgende schema het verlies aan bezoldiging gecompenseerd:

- Eerste 12 maanden: 100% van het verschil in bezoldiging
- 13-24 maanden: 100 % van het verschil in bezoldiging
- 25-36 maanden: 80 % van het verschil in bezoldiging
- 37-48 maanden: 60% van het verschil in bezoldiging
- 49-60 maanden: 50% van het verschil in bezoldiging
- 61-72 maanden: 40% van het verschil in bezoldiging.

De aanvulling wordt bij voorkeur via de nieuwe werkgever uitbetaald en verrekend tussen de nieuwe werkgever en de gemeente Oude IJsselstreek. Als dit niet mogelijk blijkt, wordt er gezocht naar een maatwerkoplossing.

Pensioen

Medewerkers bouwen bij de nieuwe werkgever pensioen op volgens de eventueel daar geldende (collectieve) regeling. De deelname aan het ABP pensioenfonds eindigt per einddatum van de aanstelling, behalve als de nieuwe werkgever ook deelnemer is. Het pensioen opgebouwd bij het ABP kan eventueel worden overgeheveld naar het nieuwe pensioenfonds. Dit kan de medewerker zelf aanvragen.

Een medewerker van 60 jaar of ouder wordt door P&O geattendeerd op de mogelijkheid om voor 10% met Keuzepensioen te gaan om zo binnen het ABP te blijven.

Voorwaardelijke pensioenopbouw

Indien de medewerker naar een organisatie gaat waarbij geen ABP pensioen wordt opgebouwd, vervalt de voorwaardelijke pensioenopbouw. De gemeente Oude IJsselstreek compenseert dit tot een maximum van € 5000 (bij fulltime dienstverband). Deze compensatie wordt door de gemeente Oude IJsselstreek binnen drie maanden na ontslag, met de finale afrekening, bruto uitgekeerd. De medewerker heeft daarvoor stukken overlegd bij het team P&O waaruit de hoogte van de voorwaardelijke pensioenopbouw blijkt.

AANVULLENDE AFSPRAKEN

Geen passende of geschikte functie

Artikel 5:3 Sociaal Statuut is niet van toepassing bij taakoverheveling van werkzaamheden die niet waren voorzien in de nieuwe organisatie. Dit artikel treedt wel in werking indien er bij taakoverheveling of privatisering arbeidsplaatsen verloren gaan ten opzichte van de formatie. De gemeente Oude IJsselstreek zal zich tot het uiterste inspannen om dit te voorkomen.

Weigering passende functie

De medewerker mag een aanbod voor een passende functie niet weigeren. Dit op straffe van ontslag naar analogie van artikel 3.7 van het Sociaal Statuut.

Ambts- en dienstjubilea

Ambtsjubilea worden conform artikel 3:5:1 van de CAR UWO uitgekeerd. Dienstjubilea worden naar analogie van dit CAR UWO artikel uitgekeerd.

Eenmalige uitbetaling

In principe worden alle eenmalige bedragen (verlofaanspraken, voorwaardelijke pensioenopbouw, arbeidstijd en ambts- en dienstjubilea) uitgekeerd in de maand volgend op de beëindiging van de aanstelling. Op verzoek van de medewerker kan dit bedrag ook in twee aaneensluitende kalenderjaren worden uitgekeerd.

Arbeidstijd

De medewerker gaat voor minimaal de huidige arbeidsduur (in uren) over naar de nieuwe exploitanten. Indien de nieuwe werkgever een minder grote aanstelling aanbiedt, dan blijft of wordt de medewerker voor de overige uren als herplaatsingskandidaat in dienst bij de gemeente Oude IJsselstreek, tot het einde van de herplaatsingsperiode. De herplaatsingskandidaat valt dan onder hoofdstuk 3 sociaal statuut en het aanvullende sociaal plan. De medewerker kan ook in gesprek gaan met de gemeente voor een maatwerkoplossing.

Gaat het om minder dan 5 uur per week, dan wordt het verschil eenmalig afgekocht. Uitgangspunt daarbij is dat de uren nog maximaal 24 maanden zouden zijn uitgekeerd. Daarom wordt eenmalig 24 maal de verloren maandelijkse uren uitgekeerd.⁵

⁵ Zie toelichting

Scholing

Medewerkers die al aan hun afgesproken scholing (in het kader van een pop, een van werknar-werktraject of omdat ze noodzakelijk zijn voor de functierol) zijn begonnen of zich daar al definitief voor hebben ingeschreven, hebben de gelegenheid deze af te maken. Over de mogelijkheid om dit in werktijd te doen, moeten zij met de nieuwe werkgever afspraken maken.

Hypotheekregeling

Voor medewerkers met een bestaande hypotheekregeling gemeente Oude IJsselstreek, blijft de hypotheekregeling voor de duur van de hypotheek van toepassing als zij buiten de organisatie gaan werken.

Terugbetalingsregeling

Eventuele terugbetalingsverplichtingen die voortvloeien uit de studiefaciliteitenregeling, de verhuiskostenregeling en de regeling betaald ouderschapsverlof vervallen.

Werkeloosheid

Als de nieuwe werkgever niet onder de regels voor een bovenwettelijk aanvullende uitkering bij ontslag valt, dan worden per medewerker de bestaande rechten op het aanvullende deel van de uitkering (gedurende de looptijd van de ww uitkering) op de dag van ontslag, gehandhaafd gedurende maximaal drie jaar. De medewerker krijgt deze regeling uitgereikt bij de uitdiensttreding van de gemeente Oude IJsselstreek, uitgewerkt naar de persoonlijke situatie zoals die op dat moment geldt. Mocht onverhoopt de situatie van ontslag ontstaan, dan kan een medewerker deze aanspraak op een aanvullende deeluitering doen gelden indien aan de voorwaarden voor een aanvullende uitkering wordt voldaan. Deze paragraaf geldt o.a. niet bij verwijtbaarheid bij de ambtenaar voor het ontslag.⁶

Hardheidsclausule

Ontstaan er bij de uitvoering van dit sociaal plan onbedoelde onbillijke situaties, dan kan het college van burgemeester en wethouders in het voordeel van de ambtenaar afwijken van dit sociaal plan en van het sociaal statuut.

Evaluatie

In januari 2016 vindt een evaluatie plaats en wordt bekeken of dit Sociaal Plan moet worden verlengd, al dan niet met aanpassingen.

⁶ Zie toelichting

TOELICHTING

1. Bezoldiging

Indien bezoldigingen worden vergeleken, wordt gerekend met het maandsalaris uitgekeerd bij 1 fte of het percentage ervan volgens de standaard CAO van die werkgever. Onder bezoldiging wordt verstaan:

- maandsalaris
- vakantiegeld
- eindjaarsuitkering (indien die is gerelateerd aan het resultaat van de onderneming of van de medewerker, de gemiddelde eindejaarsuitkering van de afgelopen 3 boekjaren)
- vaste toeslagen als onregelmatigheidstoeslag, BHV toeslag, vastgelegde persoonlijke toeslagen etc.
- de mogelijkheid voor het maken van overuren (bij de nieuwe werkgever wordt opgevraagd of vergelijkbare functies in de afgelopen 3 jaar betaald overwerk hebben verricht en om hoeveel uren en geld dit gaat)
- een eventuele extra uitkering
- (er kan bij de medewerker een jaaroverzicht worden opgevraagd van de nieuwe werkgever om jaarlijks het verschil in bezoldiging vast te stellen)

2. Passende functie

In eerste instantie wordt gekeken of een functie bij een nieuwe werkgever passend is wat betreft werk- en denkniveau. Daarnaast worden zaken meegewogen als reistijd, ontwikkelingsperspectief en bezoldiging. Daarbij wordt de vuistregel gehanteerd dat er een maximaal negatief verschil in bezoldiging van 15% van het totale jaarbedrag aan salaris en toelagen wordt gehanteerd. Indien de gemeente Oude IJsselstreek en de medewerker geen overeenstemming vinden over de vraag of de functie passend is, neemt de gemeente een gemotiveerd besluit waarin werk- en denkniveau, reistijd, ontwikkelingsperspectief en bezoldiging worden benoemd. De medewerker kan hiertegen volgens de normale procedure tegen in bezwaar en eventueel beroep gaan.

3. Formatieplan

Op intranet is het actuele formatieplan beschikbaar. Dit kan ook bij P&O worden opgevraagd.

Voorbeelden: Een beleidsteam wordt samengevoegd met het beleidsteam van gemeente Montferland. De gemeente Montferland wordt de nieuwe werkgever. Een ondersteuner is geplaatst binnen de formatie van het team. De ondersteuner wordt bij

de samenvoeging ondersteuner in het nieuwe team in Montferland. De ondersteuner hoeft hiervoor niet te solliciteren.

Een medewerker is tijdelijk aan een beleidsteam toegevoegd als adviseur. Het formatieplan is hier niet op aangepast. De adviseur is dus tijdelijk geplaatst, boven de formatie. De adviseur gaat in dit geval NIET mee naar Montferland. De adviseur blijft in dienst bij Oude IJsselstreek en krijgt ander werk.

Een herplaatsingskandidaat voert werkzaamheden uit binnen het beleidsteam. Deze herplaatsingskandidaat is naast deze werkzaamheden op zoek naar een vaste betrekking. De herplaatsingskandidaat gaat NIET mee naar Montferland.

Bij de samenvoeging van de twee teams blijkt dat er behoefte is aan meer regievoerders. In het vastgestelde formatieplan is hier geen sprake van. Het betreft dus een uitbreiding van dit plan. In de formatie van het nieuwe team wordt 1 fte regievoerder gevraagd. Deze fte wordt intern opengesteld en alle medewerkers (herplaatsingskandidaten, tijdelijke medewerkers etc) zijn in de gelegenheid om hierop te solliciteren. Voor de herplaatsingskandidaat is dit een mogelijkheid om aan een aanstelling in het nieuwe team te komen.

4. Ziekte

In principe is ziekte op de overgangdatum dus geen beletsel voor indiensttreding bij de nieuwe werkgever.

5. Arbeidstijd

Rekenvoorbeeld:

Een medewerker in schaal 5, trede 11 werkt bij de gemeente 18/36 ste en gaat bij de nieuwe werkgever 16/38 ste fte werken. Daarmee gaan er 2 arbeidsuren verloren per week. Het verschil in salaris wordt dan afgekocht. €

De medewerker krijgt eenmalig 2/36 (uren dat er minder wordt gewerkt) maal 24 maal het maandsalaris (volgens Car Uwo tabel) uitbetaald. In dit voorbeeld is dit:

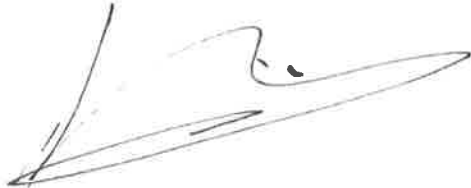
$2/36 \times € 2378 \times 24 = € 3170,67$. Dit bedrag wordt bruto uitgekeerd in de finale afrekening.

6. Werkeloosheid

Voor de medewerkers die aanspraak kunnen maken op een aanvullende uitkering, is dus sprake van een herleving van die aanvullende uitkering bij ontslag. Normaliter is er geen sprake van opschortende werking, in dit geval wel. De opschorting is maximaal drie jaar. Indien de bepalingen de aanvullende uitkering bij ontslag worden gewijzigd in CAR UWO, wordt dit artikel navenant aangepast.

Aldus getekend op 19 mei 2014, Gendringen

Namens Abvakabo FNV



De heer J. Meinema

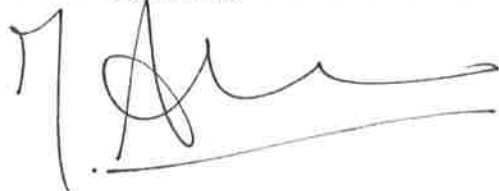
Aldus getekend op 26 mei 2014, Gendringen

Namens CNV Publieke Zaak



De heer C. Cuperus

Namens Gemeente Oude IJsselstreek



De heer J.P.M. Alberse

Namens Gemeente Oude IJsselstreek



Mevrouw G.H. Tamminga

