

Sociaal Statuut FUMO 2018 - 2022

Het dagelijks bestuur van de gemeenschappelijke regeling Fryske Utfieringstsjinst Miljeu en Omjouwing (hierna: FUMO),

gelet op:

- de Arbeidsvoorwaarden Regeling van de gemeente Leeuwarden;
- de Wet op de ondernemingsraden (WOR);
- de ter zake centraal gemaakte afspraken tussen den werkgeversorganisatie en de werknemersorganisatie.

overwegende dat:

- FUMO zich de komende jaren eveneens geconfronteerd ziet met het de noodzaak om de organisatie en haar processen zo effectief en efficiënt mogelijk vorm te geven;
- door de turbulente veranderingen en maatschappelijke ontwikkelingen steeds vaker andere kennis en vaardigheden van medewerkers worden gevraagd;
- FUMO zich in deze dynamische omgeving blijvend wil profileren als een verantwoordelijk en goed werkgever;
- de instroom van jongeren krachtig moet worden bevorderd, zowel met het oog op de arbeidsmarkt, als met het oog op de leeftijdsopbouw van de eigen organisatie;
- een gezonde balans tussen flexibiliteit en werkzekerheid moet worden bevorderd, zonder daarbij categorieën uit te sluiten;
- medewerkers een belangrijke eigen verantwoordelijkheid hebben om te zorgen dat ze adequaat geëquipeerd zijn en blijven voor de nieuwe eisen die worden gesteld bijvoorbeeld door zorg te dragen voor een goed opleidingsplan en het zoeken en vinden van ander passend werk;
- de ambtenarenorganisaties, vertegenwoordigd in de commissie voor Georganiseerd Overleg, met dit sociaal statuut een bijdrage willen leveren aan een verantwoordelijk en goed werkgeverschap van FUMO;
- gezien de bereikte overeenstemming in de commissie voor Georganiseerd Overleg op 1 december 2017.

BESLUIT:

- het Sociaal Statuut FUMO 2018 - 2022 vast te stellen:

Algemeen

Artikel 1 Begripsbepalingen

In dit Sociaal Statuut wordt verstaan onder:

- a. FUMO: de gemeenschappelijke regeling Fryske Utfieringstsjinst Miljeu en Omjouwing;
- b. ARL: de Arbeidsvoorwaardenregeling van de gemeente Leeuwarden;
- c. GO: de commissie voor Georganiseerd Overleg;
- d. CAR-UWO: de collectieve arbeidsvoorwaardenregeling en uitwerkingsovereenkomst voor de sector gemeenten waar de FUMO onder valt;
- e. Functie: het geheel van werkzaamheden dat aan een medewerker is opgedragen;
- f. Medewerker: degene die door FUMO is aangesteld als ambtenaar;
- g. Organisatiewijziging: een substantiële wijziging in de structuur en/of omvang van organisatie;
- h. Sociaal Plan: regeling betreffende de rechtspositionele en arbeidsvoorwaardelijke gevolgen van een organisatiewijziging;
- i. Werkgever: het dagelijks bestuur van FUMO.

Artikel 2 Leeswijzer

1. Daar waar wordt gesproken over bedragen of vergoedingen wordt, tenzij anders aangegeven, het bruto bedrag bedoeld. Hierop worden de wettelijke inhoudingen voor belastingen en sociale premies in mindering gebracht en afgedragen.

2. Daar waar in dit Sociaal Statuut verwezen wordt naar enige regeling wordt de versie bedoeld die op de datum van organisatiewijziging van toepassing is.

Artikel 3 Reikwijdte

Dit Sociaal Statuut is van toepassing op de medewerkers van de FUMO.

Sociaal Plan

Artikel 4 Reikwijdte Sociaal Plan

1. Dit Sociaal Statuut legt de basis voor een Sociaal Plan dat van toepassing is op de medewerkers van wie de functie wordt gewijzigd of opgeheven als gevolg van organisatiewijziging. De reikwijdte van de organisatiewijziging wordt vastgelegd in een Sociaal Plan.
2. In het Sociaal Plan wordt geen onderscheid gemaakt naar medewerkers met een fulltime dan wel een parttime dienstverband.

Artikel 5 Doelstelling en informatieverstrekking

1. Het Sociaal Statuut beoogt de basis te leggen om de rechtspositionele en arbeidsvoorwaardelijke gevolgen voor de bij een organisatiewijziging betrokken medewerkers zorgvuldig te regelen.
2. De werkgever draagt er zorg voor dat alle bij een organisatiewijziging betrokken ambtenaren medewerkers (gelijk)tijdig en regelmatig worden geïnformeerd over de voortgang en de inhoud van een ten behoeve van een organisatiewijziging op te stellen Sociaal Plan. Tevens ontvangen alle betrokken medewerkers een exemplaar van dit Sociaal Statuut.

Artikel 6 Inhoud

1. Per organisatiewijziging worden in het GO afspraken gemaakt en vastgelegd in een Sociaal Plan.
2. In een te sluiten Sociaal Plan wordt indien nodig een regeling opgenomen voor een plaatsingsproces, de fasering daarin, het instellen van een plaatsingscommissie alsmede de taken, bevoegdheden en plichten van deze commissie. Tevens wordt in het Sociaal Plan geregeld dat een belangregistratie van de medewerker plaatsvindt, worden daarin de uitgangspunten van de plaatsing alsmede de plaatsingscriteria opgenomen. Tenslotte wordt in het Sociaal Plan opgenomen welke voorziening openstaat tegen (een voornemen tot) plaatsing en voorziet het Sociaal Plan in een hardheidsclausule. Voor situaties waarin dit Sociaal Statuut ten aanzien van de inhoud van het Sociaal Plan niet voorziet treden partijen met elkaar in overleg teneinde in overleg gezamenlijk tot een oplossing te komen.

Generatiepact

Artikel 7 Generatiepact

1. Er wordt een Generatiepact FUMO opgesteld. Voor de uitwerking daarvan wordt aansluiting gezocht bij het Generatiepact van de gemeente Leeuwarden.
2. Het Generatiepact FUMO staat in beginsel open voor iedere medewerker, tenzij uit een jaarlijks uit te voeren arbeidsmarkttoets blijkt dat voor een bepaalde functiegroep de schaarste op de arbeidsmarkt zodanig is dat onverkorte toepassing van het Generatiepact FUMO leidt tot een belemmering van een goede taakuitvoering van de FUMO. De uitkomst van deze toets wordt ter instemming aan het GO voorgelegd.

Overgangsbepalingen

Artikel 8 Vergoeding reiskosten woon-werkverkeer

1. De medewerker die in dienst is op 31 december 2017 heeft, in afwijking van de ARL, recht op vergoeding van de reiskosten woon-werkverkeer overeenkomstig de hierna volgende bepalingen.
2. Deze vergoeding bedraagt bij:
 - a. gebruik van het openbaar vervoer: 75% van de abonnementskosten;
 - b. ander vervoer: € 0,12 per te reizen kilometer.
3. De vergoeding als bedoeld in lid 2 wordt verstrekt tot een maximale afstand van 60 kilometer enkele reis. Het aantal kilometers wordt bepaald op basis van de kortste route berekend met de ANWB routeplanner voor auto's.
4. Een combinatie van vergoeding van vervoersvormen is niet mogelijk.
5. Met deze regeling komen aanspraken op een vergoeding van de reiskosten van woon-werkverkeer op basis van de ARL te vervallen, met uitzondering van de fiscale uitruilmogelijkheden.

Slotbepalingen

Artikel 9 Inwerkingtreding en looptijd

1. Dit Sociaal Statuut treedt in werking op 1 januari 2018.
2. Dit Sociaal Statuut vervangt het "Sociaal Statuut FUMO 2013.
3. De looptijd van het Sociaal Statuut FUMO 2018 - 2022 eindigt per 31 december 2022, of zoveel eerder als partijen een nieuw Sociaal Statuut afsluiten.
4. Werkgever en werknemers vertegenwoordigd in het GO verplichten zich om vóór afloop dit Sociaal Statuut afspraken te maken over de voortzetting er van. Tot het moment dat er overeenstemming bestaat over deze afspraken blijft dit Sociaal Statuut van toepassing.

Artikel 10 Tussentijdse wijziging

De bij de totstandkoming van dit Sociaal Statuut betrokken partijen kunnen tussentijds een verzoek doen om de tekst van het Sociaal Statuut te wijzigen. Een dergelijk verzoek wordt gemotiveerd. Hierover wordt overleg gevoerd in het GO.

Artikel 11 Onvoorzienne gevallen

In gevallen waarin dit Sociaal Statuut niet voorziet treedt de werkgever in overleg met vertegenwoordigers van de vakorganisaties. Het nemen van een besluit vereist de instemming van het GO.

Artikel 12 Citeertitel

Dit Sociaal Statuut wordt aangehaald als "Sociaal Statuut FUMO 2018 - 2022".

Grou, 1 december 2018

het Georganiseerd Overleg,

namens het dagelijks bestuur van de FUMO,

mevrouw M.C.M. Waanders,
voorzitter

R. van der Helm,
secretaris/directeur a.i.

namens werknemers,

J. Grobben,
bestuurder AbvaKabo FNV

G.W.J. Krouwels,
namens het bestuur van CNV Connectief