

Sociaal Statuut FryskeUtfieringstsjinstMiljeu en Omjouwing (FUMO)

Het college van gedeputeerde staten van Fryslân, de colleges van burgemeester en wethouders van de deelnemende gemeenten, de dagelijks besturen van het Wetterskip Fryslân, de MAD, het SFW en het dagelijks bestuur van de FUMO,

gelet op

- de Wet algemene bepalingen omgevingsrecht en Regionale Uitvoeringsdiensten;
- de regeling commissie voor Bijzonder Georganiseerd Overleg (BGO) voor de FUMO;
- de Wet op de ondernemingsraden (WOR),

overwegende

- dat alle deelnemende organisaties hebben besloten om te komen tot een gezamenlijke regionale uitvoeringsdienst in Fryslân: de FryskeUtfieringstsjinstMiljeu en Omjouwing (FUMO);
- dat in het kader van de vorming van de FUMO, de betrokken medewerkers recht hebben op een zorgvuldige behandeling, zowel met betrekking tot de transitie, als de arbeidsvoorwaarden en de rechtspositie,

gezien

de bereikte overeenstemming in het BGO,

besluiten

vast te stellen het volgende:

Sociaal Statuut FryskeUtfieringstsjinstMiljeu en Omjouwing (FUMO)

I. Definities

ARL: arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Leeuwarden;

BGO: commissie voor Bijzonder Georganiseerd Overleg

CAR-UWO: collectieve arbeidsvoorwaardenregeling sector gemeenten en uitwerkingsovereenkomst;

FUMO: de FryskeUtfieringstsjinstMiljeu en Omjouwing, de Friese Regionale uitvoeringsdienst (RUD);

Functie: het geheel van taken dat de medewerker in opdracht verricht;

Functieboek: het overzicht van de, binnen de uitvoeringsdienst, voorkomende functies en hun beschrijving en (indicatieve)waardering;

Geschikte functie: een functie bij de FUMO die niet valt onder het begrip passende functie, maar die de medewerker bereid is te vervullen en waarin de nieuwe werkgever bereid is de medewerker te plaatsen;

Gewijzigde/nieuwe functie: een functie bij de FUMO die niet voldoet aan de definitie van ongewijzigde functie;

Harmonisatietoelage: de structurele toelage die de medewerker vanaf indiensttreding van de FUMO ontvangt als zijn inkomen en/of inkomensperspectief bij de FUMO lager is dan bij de werkgever;

Herplaatsingskandidaat: de medewerker niet zijnde een inpassingskandidaat die in aanmerking komt voor een gewijzigde, nieuwe of een leidinggevende functie;

Inkomen: het totaal van:

- a. het salaris (= schaalbedrag);
- b. structurele toelagen die tot de bezoldiging worden gerekend;

- c. de vakantie-uitkering;
- d. de structurele eindejaarsuitkering;
- e. de werkgeversbijdrage in de levensloopregeling;

Inkomensperspectief: de opeenvolgende treden tot en met het hoogste bedrag van de schaal waarin de medewerker op het moment van de overgang is ingepast;

Indien de medewerker op of vóór 1 januari 2017 bij de werkgever in de uitloopschaal zou worden geplaatst, geldt in plaats van het gestelde in de vorige zin de opeenvolgende treden in de huidige en de uitloopschaal tot en met het hoogste bedrag van de uitloopschaal.

Inpassingskandidaat: de medewerker die bij zijn werkgever een functie vervult die ongewijzigd terug komt bij de FUMO en waarbij voldoende formatieruimte beschikbaar is;

Leidinggevende functie: een functie waarbij leiding wordt gegeven aan een aantal andere medewerkers;

MAD: de gemeenschappelijke regeling Milieuadviesdienst te Leeuwarden;

Medewerker: degene die als ambtenaar of op arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd met uitzicht op een dienstverband voor onbepaalde tijd, in dienst is van de werkgever en werkzaamheden verricht die door die werkgever worden overgedragen aan de FUMO, dan wel leiding geeft aan taken die worden overgedragen.

Ongewijzigde functie: een functie, niet zijnde een leidinggevende functie, bij de FUMO waarvan het samenstel van taken nagenoeg (voor tenminste 70%) gelijk is aan een functie die een medewerker bij zijn werkgever vervulde;

Passende functie: een functie bij de FUMO die de medewerker redelijkerwijs - gelet op zijn werk- en denkniveau, zijn persoonlijke omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten - kan worden opgedragen;

Personeel: elke persoon, niet zijnde een medewerker, die werkzaamheden verricht bij de werkgever;

Plaatsingscommissie: de commissie die verantwoordelijk is voor de uitvoering van het plaatsingsproces en het bestuur van de FUMO adviseert over de plaatsing van de medewerkers;

Reistijd: de tijd die nodig is voor de naar billijkheid en redelijkheid meest geëigende wijze van vervoer;

SFW: de gemeenschappelijke regeling Servicebureau Friese Wouden te Drachten;

Werkgever: Gedeputeerde staten van Fryslân, de colleges van burgemeester en wethouders van de gemeenten Achtkarspelen, Ameland, het Bildt, Boarnsterhim, Dantumadiel, Dongeradeel, Ferwerderadiel, Franekeradeel, Gaasterlân-Sleat, Harlingen, Heerenveen, Kollummerland c.a., Leeuwarden, Leeuwarderadeel, Lemsterland, Littenseradiel, Menameradiel, Ooststellingwerf, Opsterland, Schiermonnikoog, Skarsterlân, Smallingerland, Súdwest Fryslân, Terschelling, Tytsjerksteradiel, Vlieland, Weststellingwerf en het dagelijks bestuur van Wetterskip Fryslân, alsmede de MAD en het Service bureau Friese Wouden te Drachten.

I. **Uitgangspunten**

1. Dit Sociaal Statuut is van toepassing op de medewerkers.
2. Bij de FUMO geldt de CAR-UWO, meer in het bijzonder de ARL, voor zo ver het GO van de FUMO op onderdelen geen eigen regelingen afspreekt. In afwijking van de ARL zullen voor het gebruik van de eigen auto voor dienstreizen en voor de vergoeding van woon/werkvervoer andere afspraken gelden. Dit geldt ook voor de piketregeling. Over deze uitzonderingen zullen voor 1 november 2013 eigen regelingen worden afgesproken, waarbij de uitgangspunten zoals beschreven in VI in acht worden genomen.
3. Gestreefd zal worden om voor 1 januari 2015 in ieder geval een eigen werktijdenregeling te maken voor de FUMO:
4. De medewerker wordt op de datum van overgang naar de FUMO ontslag verleend bij zijn werkgever en gelijktijdig een dienstverband aangeboden bij de FUMO.
5. De medewerker krijgt bij de FUMO een in aard, duur en omvang gelijk dienstverband als bij zijn werkgever op de dag van ontslag.

6. De werkgever bespreekt met het Georganiseerd Overleg of er aanleiding is voor een aanvullend sociaal plan en spreekt zonodig voor 1 november 2013 een dergelijk plan af.
7. In het kader van het realiseren van een regionale interne arbeidsmarkt voor de FUMO zal de FUMO waar mogelijk aansluiting zoeken bij de diverse regionale samenwerkingsverbanden.

I. **Werkgelegenheid**

Vanaf de datum dat de medewerker in dienst treedt bij de FUMO, kan deze gedurende de eerste 24 maanden niet worden ontslagen op grond van reorganisatie. Vervolgens zal conform het gestelde in de CARUWO voor 2 jaar door wederzijdse inspanningen getracht worden ander werk te vinden.

I. **Plaatsing**

A. *Algemeen*

1. De werkgever wijst de werknemers aan die ingevolge dit statuut als medewerker worden beschouwd. De werkgever deelt deze beslissing schriftelijk aan de werknemer mee.
2. De FUMO wordt zoveel mogelijk top-down gevuld in de volgende volgorde:
 - ba. leidinggevende functies;
 - bb. ongewijzigde functies;
 - bc. gewijzigde functies;
 - bd. vacatures.
3. De plaatsing van medewerkers in een ongewijzigde functie en de plaatsing in een leidinggevende functie kunnen gelijktijdig plaatsvinden.
4. Plaatsing kan niet worden geweigerd enkel vanwege het feit dat de reistijd woon-werkverkeer toeneemt met niet meer dan een half uur en in totaal niet meer bedraagt dan 1,5 uur (enkele reis). Evenmin kan dit een reden zijn om geen belangstelling voor een functie kenbaar te maken.
5. Uiterlijk 2 maanden voor de overgang naar de FUMO ontvangen medewerkers het ontslagbesluit van hun werkgever en gelijktijdig het benoemingsbesluit van de FUMO.
6. Indien op het moment van plaatsing de organieke functie nog niet definitief is gewaardeerd, gebeurt dit binnen 2 jaren. Wanneer de definitieve waardering voor de werknemer gunstiger is, heeft deze terugwerkende kracht tot het moment waarop die functie feitelijk qua inhoud definitief gestalte kreeg. In het geval van een lagere definitieve waardering behoudt de medewerker de inkomensgarantie als bedoeld in artikel VI A.

A. *Plaatsingscommissie*

1. Voor dit plaatsingsproces wordt een plaatsingscommissie ingesteld die bestaat uit:
 - ae. een vertegenwoordiger van het dagelijks bestuur van de FUMO;
 - af. een vertegenwoordiger van de vakorganisaties vertegenwoordigd in het BGO;
 - ag. de directeur van de FUMO;
 - ah. door de partijen genoemd onder a, b en c aangewezen onafhankelijke voorzitter.
2. De plaatsingscommissie adviseert het dagelijks bestuur van de FUMO over de plaatsing van de medewerkers.
 1. Het dagelijks bestuur van de FUMO wijst een secretaris en P&O-adviseur aan voor de plaatsingscommissie. Zij zijn geen lid van de commissie en hebben geen stemrecht.
 2. De plaatsingscommissie bepaalt, rekeninghoudend met dit Sociaal Statuut, haar eigen werkwijze.
 3. De medewerker is verplicht desgevraagd aan de plaatsingscommissie alle relevante gegevens te verstrekken.
 4. De vergaderingen van de plaatsingscommissie zijn besloten.

A. *Plaatsing leidinggevenden*

1. Voor een functie van leidinggevende kunnen medewerkers, binnen twee weken nadat de plaatsingsprocedure start en het door het bestuur vastgestelde functieboek beschikbaar is gesteld, schriftelijk en gemotiveerd hun belangstelling kenbaar maken.
2. Mede op basis van de kenbaar gemaakte belangstelling worden door of namens de plaatsingscommissie selectiegesprekken gevoerd met de kandidaten.
3. De plaatsingscommissie kan een assessment onderzoek doen instellen inzake de geschiktheid van een kandidaat voor een concrete functie.
4. De plaatsingscommissie adviseert op basis van meeste geschiktheid over plaatsing.

5. Een medewerker die niet in een functie van leidinggevende wordt geplaatst, wordt aangemerkt als herplaatsingskandidaat, behalve wanneer deze medewerker is – of kan worden geplaatst in een ongewijzigde functie.
 6. Indien er na de selectie onder de medewerkers nog leidinggevende vacatures zijn, worden deze gepubliceerd. Hierbij heeft personeel van de werkgever een voorrangpositie.
- A. *Plaatsing in een ongewijzigde functie*
1. De werkgever draagt gemotiveerd bij de plaatsingscommissie de medewerkers voor die als inpassingskandidaat worden aangemerkt. De medewerker krijgt hiervan een schriftelijk besluit. De medewerker die door of namens het dagelijks bestuur van de FUMO als inpassingskandidaat wordt aangemerkt, wordt geplaatst. Op deze medewerker is het principe 'mens volgt werk' van toepassing.
 2. Medewerkers die worden aangemerkt als inpassingskandidaat hebben naast het recht om over te gaan naar de FUMO ook de plicht het werk te volgen.
 3. Indien er onvoldoende formatieruimte is, is de volgende volgorde van toepassing:
 - ca. het type dienstverband: medewerkers met een vaste aanstelling of tijdelijke aanstelling met beoogde omzetting in een vast dienstverband gaan bij herplaatsing vóór medewerkers met een tijdelijke aanstelling met beoogde einddatum;
 - cb. de geschiktheid voor een functie;
 - cc. de overheidsdiensttijd van de ambtenaar: medewerkers met een langerediensttijd gaan bij herplaatsing vóór medewerkers met een kortere diensttijd;
 - cd. de leeftijd van de medewerker: oudere medewerkers hebben voorrang ten opzichte van jongere medewerkers.
 4. Inpassingskandidaten kunnen ook voor andere functies bij de FUMO hun belangstelling kenbaar maken onder de voorwaarden zoals opgenomen in IV D en E.
- A. *Plaatsing in een gewijzigde of nieuwe functie*
1. Herplaatsingskandidaten komen in aanmerking voor een plaatsing in een gewijzigde of nieuwe functie.
 2. Herplaatsingskandidaten krijgen de beschikking over een overzicht van nog te vervullen functies uit het functieboek van de FUMO. Aan de hand van dit overzicht maakt de herplaatsingskandidaat binnen twee weken na het verstrekken van dit overzicht zijn/haar belangstelling voor 1 of 2 functies kenbaar middels het belangstellingsregistratieformulier.
 3. Mede op basis van de kenbaar gemaakte belangstelling worden door of namens de plaatsingscommissie selectiegesprekken gevoerd met de kandidaten.
 4. Bij plaatsing in een gewijzigde of nieuwe functie is de volgende volgorde van toepassing:
 - a. het type dienstverband: medewerkers met een vaste aanstelling of tijdelijke aanstelling met beoogde omzetting in een vast dienstverband gaan bij herplaatsing vóór medewerkers met een tijdelijke aanstelling met beoogde einddatum;
 - b. Medewerkers die niet in een ongewijzigde functie zijn geplaatst;
 - c. de geschiktheid voor een functie c.q. de capaciteiten om die geschiktheid binnen 6 maanden te verwerven;
 - d. de omvang van het werkpakket bij de werkgever, voor zover deze taken aan de FUMO worden overgedragen. Medewerkers wiens taken voor een groter gedeelte zijn overgedragen aan de FUMO gaan voor medewerkers wiens taakpakket voor een kleiner deel is overgedragen;
 - e. de overheidsdiensttijd van de ambtenaar: medewerkers met een langere diensttijd gaan bij herplaatsing voor medewerkers met een kortere diensttijd;
 - f. de leeftijd van de medewerker: oudere medewerkers hebben voorrang ten opzichte van jongere medewerkers.
 1. Ten behoeven van het kunnen plaatsen van zoveel mogelijk medewerkers is de plaatsingscommissie bevoegd van de volgorde in lid 4 af te wijken.
- A. *Vacatures*
1. Vacatures die na het plaatsingsproces resteren, worden eerst vacant gesteld onder het personeel dat bij de werkgevers een deel van zijn taken verrichtte ten behoeve van de aan de FUMO over te dragen taken.

2. Vervolgens worden de overgebleven vacatures vacant gesteld onder al het personeel van de werkgevers.
3. Tot slot worden de op dat moment overgebleven vacatures extern gepubliceerd.

I. Bedenking en bezwaar

1. De plaatsingscommissie maakt met een voorlopig plaatsingsbesluit haar voornemen aan de medewerkers bekend. Hiermee start een bedenkingenperiode van 2 weken waarin de medewerker de gelegenheid krijgt om eventuele bedenkingen kenbaar te maken aan de plaatsingscommissie. De plaatsingscommissie handelt deze bedenkingen af.
2. Nadat het dagelijks bestuur van de FUMO een plaatsingsbesluit heeft genomen, start de periode van bezwaar en beroep. De bezwarencommissie personele aangelegenheden van de gemeente Leeuwarden fungeert tevens als bezwarencommissie in het kader van dit Sociaal Statuut. Het dagelijks bestuur van de FUMO neemt op grond van het advies van deze commissie een besluit op het bezwaar. In de bezwarencommissie hebben geen personen zitting die tevens werken bij één van de werkgevers.

I. Overgangsregelingen

A. Inkomensgarantie

1. De harmonisatietoelage dient om structurele verschillen tussen het inkomen van de medewerker bij de werkgever en die bij de FUMO te compenseren.
2. In geval er sprake is van plaatsing in functie met een lager inkomen en/of inkomensperspectief, wordt het inkomen en inkomensperspectief gegarandeerd in de vorm van een harmonisatietoelage. Deze toelage wordt toegekend zodra het inkomen en/of perspectief lager is dan bij de werkgever. De toelage volgt de algemene salarisontwikkelingen van de CAR/UWO.
3. De datum voor de toekenning van een (periodieke) salarisverhoging blijft voor elke medewerker gelijk aan de datum die bij zijn werkgever van toepassing was.
4. Het inkomensperspectief wordt in de aanstellingsbrief vastgelegd door het vermelden van het maximale inkomen met de opeenvolgende treden dat de medewerker in zijn huidige schaal, en indien van toepassing een toekomstige uitloopschaal, kan bereiken. Dit inkomensperspectief volgt de algemene salarisontwikkelingen van de CAR/UWO.
5. De harmonisatietoelage wordt herberekend, rekening houdend met alle wijzigingen in inkomenscomponenten, op het moment dat:
 - a. de medewerker vanuit het perspectief een periodieke salarisverhoging zou krijgen zolang het perspectief hoger is dan het inkomen bij de FUMO;
 - b. een salarisverhoging op andere gronden krijgt.
 1. De harmonisatietoelage houdt op te bestaan indien het inkomen bij de FUMO gelijk of hoger is dan het maximale inkomensperspectief dat op grond van lid 4 is gegarandeerd.
 2. De harmonisatietoelage vervalt niet bij het einde van de looptijd van het sociaal statuut.

A. Functiegebonden toelagen

1. Wanneer een medewerker die op de dag voorafgaande aan de indiensttreding bij de FUMO een functie vervulde waaraan een functiegebonden toelage was verbonden (inclusief een piket- of consignatievergoeding) en hij geplaatst wordt in een functie zonder, of met een lagere toelage én het verschil meer dan 3% van het salaris betreft, wordt – rekening houdend met het gestelde onder B.6. - dit verschil in één keer afgekocht.
2. De medewerker kan verzoeken om toekenning van een periodieke toelage in plaats van afkoop. In dat geval treedt de afbouwregeling in werking.
3. De afbouwregeling kent het volgende verloop:
 - ca. het eerste jaar 80%
 - cb. het tweede jaar 60%
 - cc. het derde jaar 40%
 - cd. het vierde en laatste jaar 20%
4. De duur van de afbouwregeling is nooit langer dan de duur dat een werknemer de hogere toelage heeft genoten.
5. Toelagen die voor een bepaalde tijd zijn toegekend, vallen niet onder de afbouwregeling.

6. Indien aan de nieuwe functie, waarin de medewerker bij de FUMO is benoemd, een hogere salarisschaal is verbonden en de medewerker heeft bij zijn werkgever al een persoonsgebonden – of garantietoelage, leidt dit tot een even grote verlaging van deze toelage.

A. Ziektekostenvergoeding

Indien de medewerker bij plaatsing bij de FUMO i.t.t. bij de werkgever geen tegemoetkoming in de ziektekostenpremie krijgt, zal dit in vier jaren via een afbouw worden gecompenseerd. Het eerste jaar 80%, het 2^e jaar 60%, het 3^e jaar 40% en het 4^e en laatste jaar 20%.

A. Diensttijd

De bij de werkgever en diens rechtsvoorgangers als ABP-diensttijd aangemerkte jaren worden geacht ABP-diensttijd bij de uitvoeringsdienst te zijn geweest en tellen derhalve mee voor de toepassing van de rechtspositieregelingen van de FUMO waarin deze diensttijd van belang is.

A. Reiskosten woon-werkverkeer

1. Iedereen die in dienst treedt van de FUMO krijgt een reiskostenvergoeding woon-werkverkeer.
2. Deze vergoeding bedraagt bij:
 - ba. Gebruik openbaar vervoer 75% van de abonnementskosten,

De vergoedingen worden gegeven tot een maximale reisafstand van 60 kilometer enkele reis.

aa. Ander vervoer dan onder a. € 0,12 per te reizen kilometer.

Een combinatie van vergoeding van vervoersvormen is niet mogelijk.

1. Het aantal kilometers wordt bepaald op basis van de kortste route berekend met de ANWB routeplanner voor auto's;
 2. Met deze regeling komen enige aanspraken op een woon-werkvergoeding op basis van ARL te vervallen, met uitzondering van defiscale uitruilmogelijkheden.
- #### A. Vergoeding dienstreizen bij gebruik eigen auto
- a. Indien een dienstreis wordt gemaakt met de eigen auto geldt in afwijking van de ARL: als geen dienstauto beschikbaar is bedraagt de vergoeding voor het gebruik van de eigen auto 37 eurocent per kilometer (bruto). Deze vergoeding geldt tot 1 januari 2016.
 - b. Indien een dienstreis wordt gemaakt met de trein geldt in afwijking van de ARL: Alle medewerkers kunnen 1^e klas reizen
- #### A. Verlof
1. Het saldo aan vakantieverlof dat de medewerker meeneemt naar de FUMO is maximaal 72 uren conform de ARL (deeltijders naar rato).
 2. Het meerdere verlof wordt afgerekend met de werkgever.
 3. Op verzoek van de medewerker kan in afwijking van lid 2 het meerdere verlof geheel of gedeeltelijk worden meegenomen naar de FUMO, in welk geval de werkgever de FUMO hiervoor schadeloos stelt. Dit meerdere verlof moet in 2014 worden opgenomen of worden verkocht.
 4. Bestaande verlofafspraken zoals die schriftelijk bij de werkgever zijn vastgelegd worden door de FUMO gestand gedaan.

A. Overig

Individuele schriftelijk vastgelegde afspraken, die niet elders in dit statuut worden behandeld, worden binnen 14 dagen na plaatsing ingebracht bij de plaatsingscommissie. De plaatsingscommissie legt deze afspraken met advies voor aan de directeur die op basis van redelijkheid en billijkheid zal beslissen, rekening houdend met de belangen van de medewerker en van de bedrijfsvoering. De medewerker krijgt hiervan een schriftelijk besluit bijgevoegd bij de aanstellingsbrief.

I. Slotbepalingen

1. Omtrent de bepalingen in dit Sociaal Statuut, wordt geen overleg gevoerd in enige commissie voor Georganiseerd Overleg van de werkgevers, noch in de BOR of in enige ondernemingsraad of ander medezeggenschapsorgaan van de werkgevers.
2. Wanneer toepassing van dit Sociaal Statuut leidt tot onbedoelde en onbillijke gevolgen kan het bestuur van de FUMO - in een voor de betreffende medewerker positieve zin - afwijken van dit Sociaal statuut.

3. In gevallen waarin dit Sociaal Statuut niet voorziet maken partijen in overleg aanvullende afspraken.
4. Dit Sociaal Statuut treedt onmiddellijk in werking nadat tussen partijen overeenstemming is bereikt en het is vastgesteld door de werkgevers en het bestuur van de FUMO en heeft een looptijd van drie jaar of tot het moment dat de FUMO een nieuw Sociaal Statuut heeft vastgesteld.

Toelichtingen

Toelichting bij II Uitgangspunten

Het GO van de FUMO kan elke wijziging van de aanvullende regelingen op de CAR/UWO bespreken en bij overeenstemming daarvan afwijken.

Toelichting bij III. Werkgelegenheid

Medewerkers die niet overgaan naar de FUMO blijven in dienst van de werkgever en vallen onder de daar vigerende regels.

Toelichting bij IV. Plaatsing, Algemeen Lid 4

Overgang naar de FUMOkan gevolgen hebben voor de reistijd woon/werk. Toename van de reistijd woon/werk betekent niet zomaar dat een plaatsing in een functie bij de FUMO geweigerd kan worden of dat er geen belangstelling kenbaar gemaakt hoeft te worden. Aan de hand van drie voorbeelden zal worden aangegeven wat deze norm concreet betekent:

- a. de reistijd (enkele reis) neemt toe van 15 naar 50 minuten;
- b. de reistijd (enkele reis) neemt toe van 80 naar 100 minuten;
- c. de reistijd (enkele reis) neemt toe van 60 naar 95 minuten.
Alleen situatie c is als zodanig een geldige reden om een aangeboden functie te weigeren of geen belangstelling kenbaar te maken. Alleen daar is namelijk de reistijd (enkele reis) zowel meer dan 1,5 uur als meer dan een half uur langer dan voorheen.

Toelichting bij IV. Plaatsing, B Plaatsingscommissie lid 5

Om een goede plaatsingsprocedure te kunnen doorlopen is het van belang voor de plaatsingscommissie om te beschikken over persoonlijke informatie. Deze informatie is nodig om te beoordelen of de medewerker aan de plaatsingscriteria voldoet. Deze informatie wordt opgevraagd middels het belangstellingsregistratieformulier.

Toelichting bij IV. Plaatsing, E Plaatsing in een gewijzigde of nieuwe functie lid 2

Het overzicht wat aan de herplaatsingskandidaten wordt verstrekt bevat in ieder geval indicatieve informatie over het vereiste werk- en denkniveau, de functie-eisen en het functieniveau.

Toelichting bij VI Overgangsregelingen, A harmonisatietoelage

De harmonisatietoelage wordt elk jaar opnieuw berekend. Dit kan betekenen dat de toelage toeneemt of afneemt. Een Toename is mogelijk als bijvoorbeeld een medewerker in de FUMO functie geen periodes meer krijgt, maar nog wel een hoger gegarandeerd perspectief heeft. Een afname zal spelen als het FUMO inkomen, anders dan door een periodieke salarisverhoging, stijgt.

Alleen als door een periodieke salarisverhoging het inkomen bij de FUMO plus de harmonisatietoelage uitstijgt boven het perspectief wordt de toelage verminderd zodat het totale inkomen gelijk is aan het perspectief.

Doordat ook het perspectief de algemene salarisontwikkeling volgt zal een algemene salarisontwikkeling bij de FUMO niet leiden tot een verlaging van de harmonisatietoelage.

Toelichting bij VI Ziektekostenvergoeding

Zodra wel een ziektekostenvergoeding bij de FUMO wordt ontvangen vervalt de afbouw.

Toelichting bij VI. Overgangsregelingen, D. Reiskosten woon-werkverkeer

Medewerkers die over gaan naar de FUMO krijgen een reiskostenvergoeding op basis van dit Sociaal Statuut. Het artikel in de ARL over reiskosten woon-werk is daarom niet van toepassing voor de FUMO.

Toelichting bij VI. Overgangsregelingen, E. Vergoeding dienstreizen

Medewerkers bij de FUMO krijgen gedurende 2 jaren voor gebruik eigen auto bij dienstreis, als gebruik eigen auto noodzakelijk is, 37 cent bruto per kilometer. Daarna zal een nieuwe regeling gelden die zal zijn afgestemd op het feitelijk vervoerspatroon en de eventueel aanwezige dienstauto's.

Ondertekening

Het Bijzonder georganiseerd overleg FUMO

Namens deze

Werkgeverszijde

Gedeputeerde dhr J.G. Kramer

Leeuwarden, januari 2014

Wethouder gemeente Leeuwarden

I. Diks

Leeuwarden, januari 2014

Werknemerszijde

het bestuur van de CNV Publieke Zaak

Namens deze, Mw. A de Jonge,

bestuurder

Leeuwarden, januari 2014

Het bestuur van de AbVa/KaBo/FNV

Namens deze, J. Grobben

bestuurder

Leeuwarden, januari 2014