

RECHTSPOSITIEREGELING EN OVERGANGSRECHT FUSIE NAARDEN MUIDEN EN BUSSUM

Partijen:

Aan werknemerszijde:

1. FNV Overheid;
2. CNV Connectief.

Aan werkgeverszijde:

1. Het college van Burgemeester en Wethouders van de gemeente Muiden;
2. Het college van Burgemeester en Wethouders van de gemeente Naarden;
3. Het college van Burgemeester en Wethouders van de gemeente Bussum;

CONSIDERANS

Over de rechtspositieregeling van de gemeente Gooise Meren en over het overgangsrecht is tussen werkgevers- en werknemersdelegatie op 19 november 2015 een onderhandelaarsakkoord bereikt in het Bijzonder Georganiseerd Overleg (BGO) van de drie betrokken gemeenten op basis van de volgende uitgangspunten:

1. De samenvoeging van de drie ambtelijke organisaties vraagt om een uniformering van de bestaande rechtspositionele aanspraken.
2. Op basis van een vergelijking van de arbeidsvoorwaarden wordt, waar nodig, voorzien in overgangsrecht.
3. Uitgangspunt hierbij het overgangsrecht zijn de aanspraken op 1 januari 2016, de fusiedatum. Toekomstige hypothetische aanspraken worden in beginsel buiten de vergelijking gelaten.
4. De gemeente Gooise Meren volgt de Uwo. Daarmee kiest de gemeente voor een goed onderhouden, evenwichtige en professionele uitwerking van de Car.

Nadat zowel de werknemersdelegatie de achterban heeft geraadpleegd en de werkgeversdelegatie de stuurgroep zijn de partijen bij dit sociaal plan het volgende overeengekomen:

HOOFDSTUK 1 INLEIDING, WERKINGSSFEER EN DEFINITIES

De drie fusiegemeenten (Naarden, Muiden en Bussum) vormen per 1 januari 2016 samen één gemeente. De inrichting van de fusiegemeente brengt voor medewerkers veranderingen mee. Zij gaan over van hun huidige gemeente naar de nieuwe gemeente Gooise Meren.

Het overgangsrecht heeft zijn werking op de datum van de herindeling, 1 januari 2016.

Artikel 1 Werkingsfeer

1. Het overgangsrecht is van toepassing op alle medewerkers die op 31 december 2015 in dienst zijn van de gemeenten Naarden, Muiden en Bussum, ongeacht of zij voor bepaalde tijd of voor onbepaalde tijd zijn aangesteld.
2. Dit Sociaal Plan is eveneens van toepassing op de (voormalig) griffier.

Artikel 2 Toepasselijke rechtspositieregeling

In de gemeente Gooise Meren worden vanaf 1 januari 2016 in aanvulling op de landelijke verplichte Car de volgende regelingen toegepast;

1. De Uitwerkingsovereenkomst (Uwo);
2. Aanvullingen Hoofdstuk 3 Car-Uwo Gooise Meren;
3. Regeling viering (ambts)jubilea en afscheid gemeente Gooise Meren 2016;
4. Regeling Reis- en verblijfkosten gemeente Gooise Meren 2016;
5. Regeling vakantieverlof gemeente Gooise Meren 2016;
6. Aanwijsbesluit werkkostenregeling gemeente Gooise Meren;
7. Studiefaciliteitenregeling gemeente Gooise Meren 2016;
8. Regeling Beschikbaarheidsdiensten gemeente Gooise Meren 2016

Artikel 3 Reiskosten woon-werk

1. De betrokkene die naar het oordeel van het bevoegd gezag de plaats van tewerkstelling niet of niet doelmatig per openbaar vervoer kan bereiken, heeft aanspraak op een tegemoetkoming in de gemaakte reiskosten met het eigen motorvoertuig.
2. De vergoeding per dag bedoeld in het eerste lid bedraagt, als de medewerker vijf dagen per week reist en de enkele reisafstand meer dan 10 kilometer bedraagt, vermenigvuldigd met tweemaal de reisafstand, tot een maximum van 40 kilometer enkele reis, en dit weer vermenigvuldigd met € 0,14 per kilometer.
3. Voor de toepassing van het eerste lid wordt als niet of niet doelmatig bereikbaar per openbaar vervoer beschouwd de situatie dat een van de volgende omstandigheden zich voordoet:
 - a. de afstand tussen de plaats van tewerkstelling en de dichtstbijzijnde halte van het openbaar vervoer bedraagt meer dan één kilometer;
 - b. het openbaar vervoer komt volgens de dienstregeling niet ten minste twee maal per uur binnen de onder a genoemde afstand van de plaats van tewerkstelling op de tijdstippen waarop de ambtenaar overeenkomstig de voor hem geldende werktijdregeling zijn werkzaamheden begint of beëindigt;
 - c. de bedrijfsarts is van oordeel dat om medische redenen geen gebruik kan worden gemaakt van het openbaar vervoer.
 - d. bij gebruik van het openbaar vervoer bedraagt de reistijd van een enkele reis anderhalf uur of meer en wordt deze reistijd door het gebruik van eigen vervoer met ten minste 40 minuten bekort. De reistijd met het openbaar vervoer wordt berekend met www.ov9292.nl, kortste reistijd. De reistijd met de auto wordt berekend met de routeplanner van de Anwb, snelste route.
4. In afwijking van de abonnementsbijdrage genoemd in artikel 3, lid 2 van de Regeling reis- en verblijfkosten gemeente Gooise Meren 2016, de abonnementsbijdrage in 2016 € 45,-.

Artikel 3 Verlofuren

Medewerkers die op grond van hun oorspronkelijke rechtspositieregeling meer verlofuren hadden, dan zij op 1 januari 2016 hebben bij de gemeente Gooise Meren, behouden tot het aantal verlofuren dat zij hadden op 31 december 2015.

Artikel 4 Uitloopschaal

Medewerkers van de gemeente Bussum en de gemeente Naarden (Muiden kent geen uitloopschaal) met een perspectief op de uitloopschaal, behouden dit perspectief als

- I. de nieuwe functieschaal bij Gooise Meren gelijk aan of lager is dan de oorspronkelijke functieschaal.
- II. De medewerker op 31 december 2015 in het maximum van zijn salarisschaal is geplaatst

Daarnaast moet een extra voorwaarde worden voldaan:

- A. *De medewerker van de gemeente Bussum in schaal zeven of lager komt in aanmerking voor een uitloopschaal als hij:*
uiterlijk in 2011 in het maximum van zijn salarisschaal heeft bereikt en sindsdien zes jaar goed gefunctioneerd in de betreffende functie, waarvan de laatste drie jaar ten minste met als gemiddelde eindconclusie 'goed', blijkend uit een beoordeling of daarmee vergelijkbaar schriftelijk document.
- B. *De medewerker van de gemeente Bussum in schaal acht of hoger komt in aanmerking voor een uitloopschaal als hij:*
in 2014 twee keer achtereenvolgens een uitstekende beoordeling heeft ontvangen (2014 en 2015) en over 2016 opnieuw een uitstekende beoordeling ontvangt.
- C. *De medewerker van de gemeente Bussum die uiterlijk in 2016 de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt, ongeacht zijn salarisschaal komt in aanmerking voor een uitloopschaal als hij:*
in 2016 de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt en over 2014, 2015 en 2016 een voldoende beoordeling heeft ontvangen, of in 2017 de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt en over 2015, 2016 en 2017 een voldoende beoordeling heeft ontvangen.
- D. *De medewerker van de gemeente Naarden, komt in aanmerking voor een uitloopschaal als hij:*
uiterlijk in 2013 in het maximum van zijn salarisschaal is geplaatst en vervolgens gedurende vijf jaar ten minste goed heeft gefunctioneerd, blijkend uit beoordelingen, functioneringsverslagen of daarmee vergelijkbare documenten.

T.a.v. de beoordeling in 2015 wordt afgesproken:

Voor medewerkers die zicht hebben op het bereiken van de uitloopschaal, omdat zij al (gedeeltelijk) voldoen aan de regels hiervoor (bijvoorbeeld al eerder beoordeeld als 'uitstekend'), blijft het zicht op die schaal behouden. Alleen de gemeenten Naarden en Bussum werken op dit moment met uitloop-

schalen. Leidinggevendenden brengen in beeld wie op basis van het (voorgestelde) overgangsrecht nog voor een uitloopschaal in aanmerking kan komen. Deze medewerkers en medewerkers die daarom vragen, worden beoordeeld. Als in een uitzonderingsgeval een beoordeling niet haalbaar of wenselijk is, voert de leidinggevende een gesprek uitmondend in een schriftelijk en door de leidinggevende ondertekend document, waaruit blijkt of voldaan is aan (één van) de vereisten om voor een uitloopschaal in aanmerking te komen.

Artikel 5 Decentrale loonruimte

Naast de loonruimte waarover op landelijk niveau wordt onderhandeld is ook sprake van de zogenoemde 'decentrale loonruimte'. Dit is een bedrag dat per gemeente naar eigen inzicht kan worden besteed. De gemeenten Naarden, Muiden en Bussum gaan hier in de praktijk verschillend mee om. In 2015 is de besteding hiervan een zaak van de afzonderlijke gemeenten. Voorgesteld wordt dat dit onderwerp in 2016 als afzonderlijk onderwerp op de agenda van het (B)GO Gooise Meren komt.

Artikel 6 Sociaal Plan

In het Sociaal Plan fusie Naarden, Muiden, Bussum is al een aantal afspraken gemaakt, die van belang zijn bij de inpassing in de nieuwe arbeidsvoorwaarden van de gemeente Gooise Meren.

In het Sociaal Plan is gegarandeerd dat medewerkers hun salaris behouden, zoals dat voor hen gold voor de fusie, inclusief de generieke verhogingen conform de CAR. Dit betekent dat een medewerker die nu een salaris ontvangt volgens bijvoorbeeld schaal acht, dit salaris ook krijgt als hij na de fusie is geplaatst in een functie met schaal zeven. Als hij wordt geplaatst in een functie met schaal negen, krijgt hij dat salaris.

Eveneens is gegarandeerd dat de medewerker zijn persoonlijke toelagen behoudt. Hier moet worden gedacht aan een bindingspremie, oude garantietoelagen of een arbeidsmarkttoelagen. De persoonlijke toelage blijft gelden, zolang deze zou zijn blijven gelden als er geen fusie was geweest. Als bijvoorbeeld de arbeidsmarkttoelage sowieso in 2017 zou zijn beëindigd, brengt de fusie daarin geen verandering. Ten aanzien van functiegebonden toelagen is geen garantie afgesproken. Of een functiegebonden toelage wordt uitbetaald is afhankelijk van de nieuwe functie. In het Sociaal Plan is afgesproken dat als de nieuwe functie geen functiegebonden toelage kent, een afbouw plaatsvindt van 75%, 50%, 25%, met als grondslag het gemiddelde over 2013 en 2014.

Artikel 7 Diensttijd

Waar in de rechtspositieregeling Gooise Meren wordt gesproken over diensttijd bij de gemeente Gooise Meren, moet die tijd worden vermeerderd met de diensttijd, bij de gemeente Muiden, Naarden of Bussum waarover de ambtenaar beschikte op de dag voorafgaand aan de fusiedatum (1 januari 2016).

Artikel 8 Pensioengratificatie Naarden

Medewerkers van de gemeente Gooise Meren die uiterlijk op 31 december 2025 volledig met pensioen gaan en die op 31 december 2015 in dienst waren van de gemeente Naarden, houden recht op de zogenoemde pensioengratificatie. De pensioengratificatie is een bedrag overeenkomende met zes maal het tot een weekbedrag teruggerekende salaris en de vakantietoelage waarop de ambtenaar in de maand van zijn pensionering aanspraak heeft.

Artikel 9 Fietsenplan

Door het BGO is het verzoek gedaan het maximale bedrag in 'het fietsenplan' te verhogen, zodanig dat ook elektrische fietsen volledig via de gemeente aangeschaft kunnen worden.

Het fietsenplan zoals dat vroeger bestond is vervangen door de WKR. Op grond van de WKR is er een vrije ruimte ter grootte van maximaal 1.2% van het totale loonbudget ten behoeve van verstrekkingen en vergoedingen. Een door de werkgever vergoede fiets ten laste van brutoloonbestanddelen valt onder vrije ruimte. Als die vrije ruimte wordt overschreden wordt een naheffing van 80% opgelegd.

Er bestaat op dit moment geen goed inzicht of dit percentage door GM zal worden overschreden. Voorgesteld wordt om medio 2016 te beoordelen in welke mate de vrije ruimte wordt uitgeput en indien dat niet het geval is, te bezien ten behoeve van welke bestemming de vrije ruimte wordt ingezet. Een verhoging van het maximale bedrag in het kader van de fietsregeling is daarbij één van de mogelijke bestemmingen.

In 2016 zullen (B)GO en werkgever samen onderzoek doen naar de behoefte onder personeel aan het verstrekken van een renteloze lening voor het aanschaffen van een (elektrische) fiets en de daarmee gemoeide uitvoeringsaspecten.

Artikel 10 Schalen 4, 5 en 6, rijwiel- en kledingtoelage gemeente Muiden

In de gemeente Muiden is voor de schalen S4, S5 en S6 sprake van een toelage. Dit is abusievelijk aangemerkt als persoonlijke toelage. Het is in werkelijkheid een schaaltoelage voor alle medewerkers van de gemeente Muiden, cf S4, S5 of S6 betaald worden. Medewerkers van de gemeente Gooise Meren die op 31 december 2015 in dienst waren van de gemeente Muiden en aanspraak hadden op

een toelage schalen S4, S5 en S6 behouden die toelage, tenzij zij er op 1 januari 2016 één of meerdere schalen op vooruit gaan.

In de gemeente Muiden is aan sommige medewerkers van de buitendienst een kledingtoelage (€ 200,80, bruto) en een rijwieltoelage (€ 200,80, netto) toegekend.

Werknemers behouden hun aanspraak op de schaaltoelage S4, S5 en S6, de kledingtoelage en de rijwieltoelage.

De in dit artikel genoemde toelagen maken onderdeel uit van de zogenoemde TOR.

Artikel 11 TOR H3 berekening

Het kan voorkomen dat de beschikbaarheidsdienst en/of de inconveniëntentoeslag als gevolg van de invoering van H3 lager worden. Een eventuele achteruitgang wordt gecompenseerd door de eenmalig vastgestelde toelage overgangsrecht (TOR).

Deze wordt berekend door de toelage voor de beschikbaarheidsdienst en de inconveniëntentoeslag in 2014 te vergelijken met de verwachte inconveniëntentoeslag vermeerderd met de toelage beschikbaarheidsdienst in 2016. Het nadelig verschil wordt uitgekeerd in de vorm van een voorlopige TOR. In 2017 wordt de TOR definitief vastgesteld op basis van de daadwerkelijke gegevens over 2016 vergeleken met de al bekende gegevens over 2014 volgens de volgende berekening:

Alleen Muiden		
Toelage S4, S5, S6 op 31 december 2015,	+	
Kledingtoelage	+	
Rijwieltoelage	+	
TOR 1		=>
Muiden, Naarden en Bussum		
Beschikbaarheidsdienst 2014	+	
Inconveniëntentoeslag 2014	+	
resultaat		
Beschikbaarheidsdienst 2016	-/-	
Inconveniëntentoeslag 2016	-/-	
TOR 2		=>
	TOR totaal	

In afwijking van het landelijk overeengekomen overgangsrecht H3 wordt de TOR maandelijks uitbetaald. Voor het overige volgt de TOR de landelijke afspraken over het overgangsrecht H3.

BUITENDIENST

12.1 Beschikbaarheidsdienst

I.v.m. de invoering van H3 gaat een nieuwe regeling gelden. De toelage bedraagt 5% van het uurloon voor de uren op maandag tot en met vrijdag en 10% van het uurloon voor de uren op zaterdag, zondag en de volgende feestdagen: nieuwjaarsdag, tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, tweede Pinksterdag, de beide Kerstdagen en Koningsdag, zie H3. Eventuele nadelige verschillen ten gevolge van de invoering van H3 worden gecompenseerd door middel van de TOR.

12.2 Inconveniëntentoeslag

De hoogte van de inconveniëntentoeslag bedraagt 4% van het maximum van salarisschaal 5, zie H3. Eventuele nadelige verschillen ten gevolge van de invoering van H3 worden gecompenseerd door middel van de TOR.

12.3 Grafdelftoeslag

Medewerkers van de gemeente Bussum komen in aanmerking voor een grafdelftoeslag van € 12,50 per geruimd graf. Dit wordt gewijzigd door alle medewerkers daarvoor in aanmerking te laten komen en het bedrag te verhogen naar € 13,50.

12.4 Kleding

Kleding wordt vanaf 1 januari 2016 verschaft, voorzien van logo GM. De werkgroep huisstijl is hiermee bezig. Deze kleding voldoet minimaal aan de arbonormen. Medewerkers moeten deze kleding dragen, in verband met uitstraling, maar vooral ook in verband met hun veiligheid.

12.5 Schadevrij rijden

De toekenning door de leiding van de Buitendienst Muiden van een bonus als de medewerker het hele jaar schadevrij heeft gereden, wordt stopgezet. Dit is geen arbeidsvoorwaarde maar een faciliteit, die wellicht past bij een kleine organisatie, maar niet bij een grotere. Uitgangspunt is dat medewerkers zorgvuldig omgaan met spullen.

12.6 Werktijdenregeling Buitendienst

In verband met het instemmingsrecht van de (B)OR zal de Werktijdenregeling aan de (B)OR worden voorgelegd ter instemming. De buitendienst vergt geen afwijking van de vigerende werktijdenregeling.