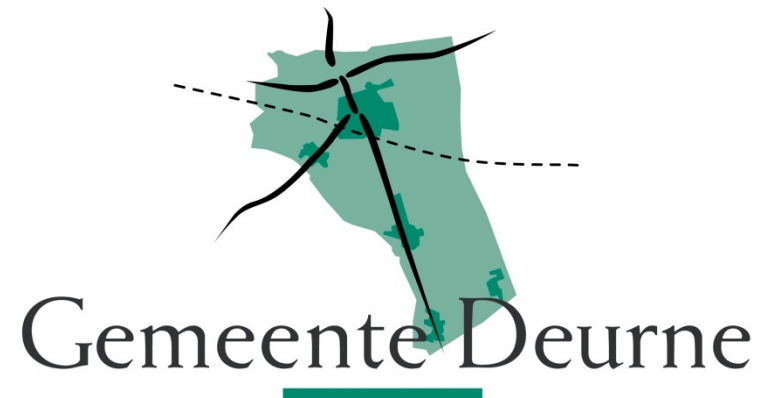




Sociaal plan

voor de overgang van personeel van de gemeente Deurne
naar de gemeente Helmond per 1-1-2014.

Sociaal plan als aanvulling op hoofdstuk 5 van het "Sociaal Statuut Gemeente Deurne 2010" en als bedoeld in artikel 8:3 van de CAR, voor de overgang van personeel van de gemeente Deurne naar de gemeente Helmond. Het betreft de overgang van taken en diensten c.q. te leveren producten op het gebied van bijzondere bijstand, schuldhulpverlening, minimabeleid, uitvoering van de Wet Educatie Beroepsonderwijs (WEB), coördinatie van begeleiding en ondersteuning asielgerechtigden, taakstelling statushouders en de uitvoering van Digitaal Platform Aansluiting Nazorg (DPAN) meldingen (nazorg ex-gedetineerden en volwassenen en jeugd).

I INLEIDING

Momenteel wordt de overgang van personeel en dienstverleningsproducten op het gebied van bijzondere bijstand, schuldhulpverlening, minimabeleid, uitvoering van de Wet Educatie Beroepsonderwijs (WEB), coördinatie van begeleiding en ondersteuning asielgerechtigden, taakstelling statushouders en de uitvoering van Digitaal Platform Aansluiting Nazorg (DPAN) meldingen (nazorg ex-gedetineerden en volwassenen en jeugd) voorbereid vanuit de gemeente Deurne naar de gemeente Helmond. Deze overgang zal plaatsvinden per 1 januari 2014.

Dit sociaal plan is vastgesteld ten behoeve van het inpassen van het daartoe aangewezen personeel zoals opgenomen in bijlage 3; hierop komen straks de namen van de desbetreffende medewerkers te staan + hun functieprofiel en aantal uren, vanuit de gemeente Deurne naar de gemeente Helmond.

Voor de overgang gelden de volgende uitgangspunten:

- Ambtenaren worden geplaatst volgens het principe "mens volgt werk"
- Ambtenaren die niet op een ongewijzigde functie geplaatst kunnen worden, kunnen worden geplaatst op een passende dan wel op een geschikte functie.
- Het principe van "iedereen zijn eigen of een andere passende functie" gaat bij inpassing vóór op individuele loopbaanwensen. Met individuele wensen (belangstelling) wordt rekening gehouden voor zover er vacatureruimte is én/of indien daarmee ruimte gecreëerd wordt om alle betrokken ambtenaren een functie te kunnen aanbieden.
- Indien er geen mogelijkheid is voor de nieuwe werkgever om de betrokken medewerker in dienst te nemen treedt hoofdstuk 5 van het Sociaal Statuut van de gemeente Deurne in werking.
- Gedurende het eerste jaar na overgang naar de gemeente Helmond kunnen de oud-ambtenaren desgewenst als interne kandidaat solliciteren op openstaande vacatures bij de gemeente Deurne. (toezenden door secretariaat gemeente Deurne).
- Wanneer een werknemer een geschikte functie accepteert bij de gemeente Helmond en binnen een jaar zou blijken dat hij het –buiten eigen schuld of toedoen- in die functie toch niet redt, zullen de gemeente Helmond en Deurne in overleg gaan om te komen tot een alternatief.
- Een vergelijking van de arbeidsvoorwaarden van de gemeente Deurne en de gemeente Helmond is als bijlage 1 bij dit sociaal plan gevoegd. De arbeidsvoorwaarden komen in grote lijnen overeen en geven geen aanleiding tot het opnemen van aanvullende garanties in het sociaal plan anders dan vastgelegd in de artikelen 3 en 4 van dit plan.
Een aanvullende regeling wordt ook niet nodig geacht voor eventuele meerkosten woon-werkverkeer: de bij de gemeente Helmond jaarlijkse toekenning van het persoonsgebonden budget wordt toereikend geacht om in deze kosten te kunnen voorzien.

overgangsproces. In ieder geval ontvangen ambtenaren een exemplaar van dit sociaal plan en van documenten die dienen ter verdere uitvoering van dit plan.

In dit Sociaal Plan wordt, uit oogpunt van leesbaarheid, de mannelijke aanspreekvorm gebruikt.

In dit Sociaal Plan worden zoveel mogelijk de begrippen uit de CAR/UWO gehanteerd. Waar nodig zijn begrippen toegevoegd voor zover ze in de CAR/UWO niet voorkomen, dan wel zijn begrippen - ten behoeve van dit plan- aangevuld of aangepast.

Artikel 1 Begripsomschrijving

In dit sociaal plan wordt verstaan onder:

- De ambtenaar : de ambtenaar in de zin van de CAR, alsmede de ambtenaar met wie de werkgever een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht heeft afgesloten
- De huidige werkgever : de gemeente Deurne
- De nieuwe werkgever : de gemeente Helmond.
- De CAO : de CAR/UWO.
- Datum overgang : de datum waarop de ambtenaar in dienst treedt bij de nieuwe werkgever.
- Ongewijzigde functie : een functie die gelijk of voor minimaal 75% gelijk is aan de functie die de ambtenaar voor de organisatie wijziging c.q. taakoverheveling vervulde.
- Passende functie : een functie van gelijkwaardig werk- en denkniveau, die de ambtenaar redelijkerwijs in verband met zijn persoonlijkheid, omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten kan worden opgedragen. Een passende functie is doorgaans van hetzelfde functieniveau als de oude functie, maar kan ook van een hoger niveau of maximaal twee salarisschalen (toelichting artikel 15.1.10 lid 1 CAR/UWO) lager zijn dan de oude functie;
- Geschikte functie : een functie die niet valt onder het begrip passende functie, maar die de ambtenaar bereid is te vervullen;
- Salarisperspectief : - de opeenvolgende salarisperiodieken tot en met het hoogste bedrag van de functieschaal van de ambtenaar en eventueel schriftelijk vastgelegde extra individuele salarisafspraken;
- opeenvolgende salarisperiodieken tot en met het hoogste bedrag van de salarisschaal waarin de ambtenaar zich bevindt vóór herplaatsing en de eventueel schriftelijk vastgelegde extra individuele salarisafspraken;

Artikel 2 Werkgelegenheid

Naast de algemene uitgangspunten zoals vernoemd in de inleiding, is het volgende ten aanzien van behoud van werkgelegenheid van toepassing:

1. De ambtenaar die overgaat naar de nieuwe werkgever zal op basis van zijn huidig functieprofiel een ongewijzigde, passende of geschikte functie worden aangeboden conform het plaatsingsplan zoals gesteld in artikel 5.
2. De ambtenaar met een vaste aanstelling die overgaat, krijgt bij de nieuwe werkgever een vaste aanstelling voor onbepaalde tijd.

3. Onverminderd het bij de nieuwe functie behorende salaris, geldt de salarisgarantie zoals bedoeld in artikel 4 op basis van de functie die bij de huidige werkgever wordt vervuld.

Artikel 3 Rechtspositie en arbeidsvoorwaarden

1. Op de datum van overgaan naar de nieuwe organisatie, gaan de betrokken ambtenaren over naar de nieuwe gemeente, op dezelfde voet als waarop en ook overigens in dezelfde rechtstoestand als waarin zij op de dag, voorafgaande aan die datum, werkzaam waren.
2. Voor de ambtenaar zijn de bij de nieuwe organisatie geldende arbeidsvoorwaarden zoals deze zijn vastgelegd in de CAR-UWO en eigen regelingen van toepassing, alsmede het gestelde in dit sociaal plan.
3. Waar voor de toepassing van rechtspositionele regelingen en arbeidsvoorwaarden het aantal dienstjaren in dienst van de gemeente Helmond van belang is, wordt geen onderscheid gemaakt tussen de jaren in dienst van de gemeente Deurne en de jaren in dienst van de gemeente Helmond.
4. De ambtenaar behoudt het recht op het aantal uren per week dat aan zijn aanstelling bij de huidige werkgever is verbonden.

Artikel 4 Salaris en salarisperspectieven

1. De nieuwe werkgever garandeert de ambtenaar die bij hem in dienst treedt een salarisperspectief dat gelijk is aan het salarisperspectief dat hij op datum overgang had bij de huidige werkgever. Deze garantie is onafhankelijk van CAO-ontwikkelingen.
2. Aan de medewerker die wordt geplaatst in een lager gewaardeerde ongewijzigde functie, passende functie of geschikte functie en wiens salaris op het moment van plaatsing hoger is dan het maximaal bereikbare salaris in de nieuwe functie, wordt het oude salaris en het daaraan verbonden salarisperspectief door de huidige werkgever gegarandeerd.
3. De garantie zoals bedoeld in het vorige lid, geldt niet voor de ambtenaar die op eigen initiatief een functie aanvaardt waaraan een lager salaris(perspectief) verbonden is en/of waaraan bepaalde toelagen niet verbonden zijn.
4. Faciliteiten en/of vergoedingen die vóór de overgang zijn toegekend, worden overgenomen door de nieuwe werkgever.

Artikel 5 Plaatsingsprocedure

Conform het gestelde in artikel 2 lid 1 van dit sociaal plan, ziet de plaatsingsprocedure er als volgt uit:

1. De afdelingsmanager Werk en Inkomen resp. de afdelingsmanager Zorgpoort, resp. de afdelingsmanager Stadswinkel, van de gemeente Helmond stelt samen met de teamleider Zorg en Inkomen en de teamleider Financiële administratie van de gemeente Deurne een voorlopig plaatsingsplan op ten aanzien van de ambtenaren die betrokken zijn bij de overgang.

Hierbij wordt de volgende voorkeursvolgorde gehanteerd:

- a. de ambtenaar blijft zijn eigen, ongewijzigde functie vervullen;
 - b. de ambtenaar wordt geplaatst in een passende functie binnen de nieuwe organisatie;
 - c. de ambtenaar wordt geplaatst in een geschikte functie binnen de nieuwe organisatie.
2. Het voorlopig plaatsingsplan komt niet eerder tot stand dan na het voeren van individuele gesprekken tussen de afdelingsmanagers van de nieuwe en huidige werkgever, de adviseur P&O van de gemeente Helmond en de betrokken ambtenaar.
 3. Het bevoegd gezag (de directeur Dienst Samenleving en Economie van de gemeente Helmond) stelt het voorlopig plaatsingsplan vast en neemt een voorgenomen plaatsingsbesluit ten aanzien van de betrokken ambtenaren.
 4. De betrokken ambtenaren worden schriftelijk in kennis gesteld van het voorgenomen besluit.
 5. Indien de medewerker bedenkingen heeft tegen het voorgenomen besluit, kan hij binnen 2 weken na dagtekening van het besluit zijn zienswijze schriftelijk kenbaar maken en het bevoegd gezag verzoeken om het besluit te heroverwegen.
 6. Op verzoek van de ambtenaar vindt een toelichtend gesprek plaats met de directeur Samenleving en Economie, de toepasselijke afdelingsmanager het afdelingshoofd Klantcontactcentrum van de gemeente Deurne.
 7. Het bevoegd gezag neemt een definitief plaatsingsbesluit nadat alle argumenten opnieuw afgewogen zijn. Het definitief plaatsingsbesluit is voor bezwaar en beroep vatbaar.

Artikel 6 Overzicht functies

De ambtenaren en functies die betrokken zijn bij de overgang worden opgenomen in een overzicht dat door het college is vastgesteld (zie bijlage 2). Het overzicht van functies bevat:

- de naam van de ambtenaar;
- de functiebenaming;
- de functionele salarisschaal;
- de datum van indiensttreding;
- de aard van de aanstelling van de ambtenaar;
- de salarisschaal en de periodiek op het moment van overgang;
- het salarisperspectief van de ambtenaar;
- de omvang van het dienstverband en een kopie van het laatst vastgestelde functieprofiel.

Artikel 7 Plaats van tewerkstelling

De ambtenaar wordt door de nieuwe werkgever tewerkgesteld in de gemeente Helmond.

Artikel 8 Ontslag en aanstelling

1. De ambtenaar krijgt bij de gemeente Deurne eervol ontslag op grond artikel 8:3 CAR-UWO per datum overgang.
2. Het ontslagbesluit is voor bezwaar en beroep vatbaar. Bezwaar en beroep schorsen de werking van het besluit niet.
3. De ambtenaar wordt aangesteld bij de nieuwe werkgever per datum overgang en ontvangt een aanstellingsbesluit waarin opgenomen de functieomschrijving, de inschaling, het garantiesalaris ingevolge dit sociaal plan en de uit dit sociaal plan voor hem voortvloeiende individuele garanties.

Artikel 9 Informatieverstrekking

Aan iedere betrokken ambtenaar wordt een exemplaar verstrekt van:

- het sociaal statuut van de gemeente Deurne;
- het sociaal plan voor de overgang van personeel van de gemeente Deurne naar de gemeente Helmond.

Artikel 10 Hardheidsclausule

In gevallen waarin dit sociaal plan niet of niet in redelijkheid voorziet, zal na overleg tussen de huidige en de nieuwe werkgever, een besluit door het college van de huidige werkgever worden genomen.

Artikel 11 Bezwaar en beroep

Op alle besluiten die rechtsgevolgen hebben voor de ambtenaar, is de Algemene wet bestuursrecht van toepassing. Voor zover een werknemer van oordeel is dat de nieuwe werkgever geen of onvoldoende uitvoering geeft aan de bepalingen van dit sociaal plan, kan hij zich met een verzoek om naleving hiervan wenden tot het college van de huidige werkgever.

Artikel 12 Citeertitel en ingangsdatum

Deze regeling kan worden aangehaald als Sociaal Plan voor de overgang van personeel van de gemeente Deurne naar de gemeente Helmond. Het Sociaal Plan treedt vanaf 1 november 2013 in werking en blijft gelden zolang werknemers van de gemeente Deurne die in het kader van dit sociaal plan in dienst zijn getreden van de gemeente Helmond, bij de gemeente Helmond in dienst zijn.

Deurne,
Burgemeester en wethouders van Deurne,
De secretaris, De burgemeester,

(mr. G.J.C. Kusters)

(dhr. H.M. Mak)

Helmond,
Burgemeester en wethouders van Helmond
De secretaris, De burgemeester,

(A.A.M. Marneffe, RA)

(mw.P.J.M.G. Blanksma)

BIJLAGE 1

Vergelijking arbeidsvoorwaarden Gemeente Helmond - Gemeente Deurne

Basis CAR/UWO

Beloningen en vergoedingen

	Helmond	Deurne	Verschillen positief Helmond tov Deurne	Verschillen negatief Helmond tov Deurne
Inschaling	Aanloop- functie- en uitloopschaal. Bevordering naar uitloopschaal na 6 jaar op maximum functieschaal. Bij zeer goed functioneren is eerder bevordering mogelijk vanaf 3 jr max. Vanaf 55 jaar bevordering naar uitloopschaal bij goed functioneren.	Geen wachttijd, plaatsing in de uitloopschaal is afhankelijk van boven gemiddeld functioneren. Als je gedurende een aantal jaren een duidelijke meerwaarde vormt voor de organisatie kom je in aanmerking voor de uitloopschaal. Sommige medewerkers blijven "altijd" op het maximum van hun functieschaal staan.	Score: plus. In Helmond weet je zeker dat je in de uitloopschaal komt.	
Salaris	Salarissen volgens CAR	CAR/UWO. Aanloop-, functie- en uitloopschaal. Tussenschalen 10a en 11a worden gehanteerd. Bij reorganisatie behoudt medewerker garanties op uitloopschaal, bij plaatsing in lagere gewaardeerde functie.	Score: Neutraal	Score: Neutraal

Overwerk	Overwerk indien sprake is van expliciet schriftelijke opgedragen extra werkzaamheden buiten de normale aanstellingsuren per week. Er is nooit sprake van overwerk indien met gebruikmaking van de regeling flexibele werktijden in een periode meer uren gewerkt wordt dan de aanstellingsuren. Vergoeding conform CAR-UWO. Vanaf schaal 11 geen overwerkvergoeding meer.	Werktijdenregeling: Geen overwerk tussen 07:00 en 22:00 en alleen als dit <u>vooraf</u> met de gemeentesecretaris gecommuniceerd is. Principe tijd voor tijd.	Score: Neutraal	Score: Neutraal																		
Arbeidstijd en verlof																						
Werkweek	Gemiddeld 36 uur per week op jaarbasis. Vorm zelf te kiezen in overleg met leidinggevende (zie regeling flexibele werktijden).	Gemiddeld 36 uur conform CAR/UWO Vorm zelf te kiezen in overleg met leidinggevende.	Score: Neutraal	Score: Neutraal																		
Werkbare uren	Aantal te werken uren (in 2014 1648,80 voor fulltimer) wordt jaarlijks vastgesteld rekening houdend met feestdagen. Brugdagen (verplichte verlofuren waarop niet gewerkt kan worden) worden jaarlijks vastgesteld met maximum van 5 dagen (natuurlijke momenten zoals bijvoorbeeld dag na Hemelvaart, werkdagen tussen Kerst en Nieuwjaar etc).	Productieve uren: 2013 = 1562,1 <table border="1"><tr><td>Totaal te werken</td><td>bruto</td><td>1.879,2</td></tr><tr><td>feestdagen</td><td></td><td>-72,0</td></tr><tr><td>verlof</td><td></td><td>-158,4</td></tr><tr><td>Buitengewoon verlof</td><td></td><td>-14,4</td></tr><tr><td>Ziekte 4%</td><td></td><td>-72,3</td></tr><tr><td>Totaal</td><td></td><td>1.562,1</td></tr></table> Collectieve vastgestelde verlofdagen: maximaal 6 op jaarbasis. Altijd vrijdag na Hemelvaart en vaak de dagen tussen Kerst- en Nieuwjaar. Gaat van het verlofsaldo af.	Totaal te werken	bruto	1.879,2	feestdagen		-72,0	verlof		-158,4	Buitengewoon verlof		-14,4	Ziekte 4%		-72,3	Totaal		1.562,1	Score: Neutraal	Score: Neutraal
Totaal te werken	bruto	1.879,2																				
feestdagen		-72,0																				
verlof		-158,4																				
Buitengewoon verlof		-14,4																				
Ziekte 4%		-72,3																				
Totaal		1.562,1																				

Werktijdenregeling	Regeling flexibele werktijden: Variabele werktijden: Maandag tot en met donderdag van 07.00 – 22.00 uur en op vrijdag van 07.00 – 17.00 uur.	Score: plus voor wat betreft overschrijven aantal uren naar volgend kalenderjaar
	Overheveling teveel gewerkte uren tot maximaal 104 uren naar het volgende jaar is mogelijk.	Max. 60 uur naar rato (=verlof en klokuren) overhevelen naar volgend kalenderjaar.
	Bezoek eerstelijnszorg in eigen tijd.	Doktersbezoek / fysiotherapie: in eigen tijd.
Feestdagen	Nieuwjaarsdag, Goede Vrijdag, 2e Paasdag, Hemelvaartsdag, 2e Pinksterdag, beide Kerstdagen, Koninginnedag en Bevrijdingsdag. Plaatselijk: 2 carnavalsdagen 4 kermismiddagen: deze worden jaarlijks in geld vertaald en uitgekeerd via het Persoonsgebonden budget (PGB) Totaal 14,4 uren gemarkeerd (vallen altijd op normale werkdag)	Nieuwjaarsdag, 2 ^{de} Paasdag Koninginnedag (30 april) Bevrijdingsdag (5 mei) Hemelvaartsdag, 2 ^{de} Pinksterdag 1 ^{ste} en 2 ^{de} Kerstdag Plaatselijk: Maandag en dinsdag met Carnaval (2) Goede vrijdag (1) geen verlofdagen inleveren. Dus 3 extra dagen van de baas.
		Score: plus + kermismiddagen in de vorm van geld
Verlof	158,4 uren	158,4 basisverlof
		Score: Neutraal Score: Neutraal

Leeftijdsverlof	Met ingang van het jaar waarin men 40 wordt: 14,4 uren. Met ingang van het jaar waarin men 55 wordt 28,8 uren. Vóór 1-1-1997 in dienst bij Helmond: 30 jr: 14,4 uren. 40 jr. 28,8 uren 55 jr.: 43,2 uren. (Degene die voor 1.1.1997 bij de gemeente Deurne in dienst waren worden gelijkgesteld met degene die voor 1.1.1997 bij de gemeente Helmond in dienst zijn gekomen.)	Leeftijdsverlof: (1dg = 7,2 uur) + 21,6 uur bij 18 jaar en jonger + 14,4 uur bij 19 jaar + 7,2 uur bij 20 jaar Vanaf 21 jaar tot 30 jr. geen leeftijdsverlof. + 7,2 uur bij 30 tot en met 39 jaar + 14,4 uur bij 40 tot en met 44 jaar + 21,6 uur bij 45 tot en met 49 jaar + 28,8uur bij 50 tot en met 54 jaar + 36 uur bij 55 tot en met 59 jaar + 43,2 uur bij 60 jaar en ouder + 7,2 uur bij inschaling in max 9 of hoger. Geen verlofdagen bij jubilea.	Score: plus tov Helmond + 21,6 uur bij 18 jaar en jonger + 14,4 uur bij 19 jaar + 7,2 uur bij 20 jaar Vanaf 21 tot 30: neutraal + 7,2 uur bij 30 jaar + 7,2 uur bij 45 jaar + 14,4 uur bij 50 jaar + 7,2 uur bij 55 jaar + 14,2 uur bij 60 jaar en ouder + 7,2 uur bij inschaling in max 9 of hoger.	
Aankoop/verkoop verlof	Maximaal 72 uur conform CAR/UWO + terugkoop kermismiddagen uit het PGB (maximaal 14,4 uur) + verkoop leeftijdsverlof (maximaal 21,6 uur)	Conform CAR/UWO: maximaal 72 uren voor aan- of verkoop naar rato. Alle bovenwettelijke (=144) mag worden verkocht.	Score: plus 14,4 uren terugkoop kermisuren 21,6 uren verkoop leeftijdsverlof	
Bijzonder verlof	Buitengewoon verlof bij huwelijks- en ambtsjubilea	Alleen verlof (1 dg) op basis CAR/UWO bij huwelijk.		
Ouderschapsverlof	Conform CAR. Spreiden in tijd mogelijk (max. 5 kwartalen) na overleg met manager	Conform regeling CAR/UWO: in overleg afwijking standaard vormgeving mogelijk		Plus: spreiding langere periode mogelijk.

Diverse vergoedingen

Reiskosten/dienstrei- zen	Reisregeling binnenland (per 1-1-2008 € 0,37 per km bruto) indien eigen vervoer noodzakelijk. Zo mogelijk openbaar vervoer (1e klas trein)	€ 0,37 bruto per km, indien openbaar vervoer niet doelmatig is.	Score: Lichte plus reizen 1 ^e klas.	
Verblijfkosten	Rijksregeling Binnenland	Rijksregeling Binnenland	Score: neutraal	Score: neutraal

Jubilea

a)25-jarig overheidsjubileum a. idem.
 Netto gratificatie = $\frac{1}{2}$ x
 maand-bezoldiging +
 vakantietoeslag

b)25-jarig dienstjubileum b. idem
 (Helmond) Bruto gratificatie
 (of netto indien overheid en
 gemeente tegelijkertijd valt,
 of indien het onder a
 genoemde vóór 1 januari
 1994 heeft plaatsgevonden)
 = 1 x volledige maand
 bezoldiging + vakantietoeslag
 minus het onder a ontvangen
 bedrag

c)40-jarig overheidsjubileum c. idem
 Netto gratificatie = 1 x
 maand bezoldiging +
 vakantietoeslag

d)40 jarig dienstjubileum d. idem
 (Helmond) Bruto gratificatie
 (of netto indien overheid en
 gemeente tegelijkertijd valt,
 of indien het onder c
 genoemde vóór 1 januari
 1994 heeft plaatsgevonden)
 = 2 x maandbezoldiging +
 vakantietoeslag minus het
 onder c ontvangen bedrag.

De verdubbeling bij Helmonds Geen datum indiensttredingdrempel
 jubileum geldt alleen wanneer ingebouwd.
 men voor 1-1-2004 in dienst
 van de gemeente Helmond is
 gekomen. Degene die voor
 1.1.2004 bij de gemeente
 Deurne in dienst waren
 worden gelijkgesteld met
 degene die voor 1.1.2004 bij
 de gemeente Helmond in
 dienst zijn gekomen.)

Score: kleine min
 vanwege
 indiensttredings-
 drempel

Persoonsgebonden budget (PGB)	Jaarlijkse toekenning van PGB (2010 0 t/m 9 uur: € 377,00 bruto per jr. 10 t/m 18 uur: € 687,00 19 t/m 27 uur: € 1058,00 28 t/m 36 uur: € 1.400,00 bruto = inclusief 14,4 kermisuren twv +/- € 360. Te besteden aan: Koop verlofuren, woonwerkverkeer, fiets, bedrijfsfitness, levensloopregeling, parkeerabonnement, vakbonds-contributie, contributie personeelsvereniging, smartphone, uitbetaling of reservering.	Wij hebben geen PGB. Mogelijkheid om eindejaarsuitkering uit te ruilen tegen vergoeding woon-werkverkeer en vakbondscontributie. Bruto = netto Aantal gereden km's per dag x aantal gewerkte dagen x € 0,19 = totaal bedrag netto echter maximaal bedrag einde jr. uitk. Levensloopregeling: lopende gevallen. Fietsplan een keer per 3 jr: Er wordt een onderhandse lening verstrekt aan medewerker. Fiets wordt dus niet verstrekt aan de medewerker. Hij kan in 2 jaar fiets terug betalen met verlofuren, vakantiegeld, EJ of maandelijkse inhouding op het salaris. Bruto = netto. Alleen fiets verstrekt als men minimaal 50% van de werktijd met de fiets gaat en niet verder dan 15 km van gemeentehuis woont.	Score: plus	
Verhuiskosten	Regeling conform CAR-UWO. Ook van toepassing bij vrijwillige verhuizing naar Helmond binnen 2 jaar na indiensttreding mits bij indiensttreding kenbaar gemaakt.	Alleen bij verhuisplicht is regeling conform CAR-UWO van toepassing.	Score: plus	
Telefoon	In principe niet tenzij in kader van de functie relevant- dan ter beschikkingstelling	Alleen leidinggevenden ontvangen een telefoon. Privé gebruik is beperkt toegestaan, wordt maandelijks bijgehouden/bekeken. Bovenmatig privé gebruik wordt doorberekend.	Score: Neutraal	Score: Neutraal

Studiefaciliteiten	Studie in dienstbelang: Kosten 100% inclusief reis- en verblijfkosten 1e klas openbaar vervoer. Verlof 100% feitelijke lesuren. Studie in kader van loopbaanontwikkeling; Kosten 100% inclusief reis- en verblijfkosten 2e klas openbaar vervoer. Verlof: 50% feitelijke lesuren.	Afhankelijk van het soort opleiding: Nodig voor functie: 100% geld en tijd gemeente. Zijn maatwerkafspraken mogelijk. Kosten 50-50, tijd 50-50 Kosten 100% gemeente en tijd 100% medewerker enz.... Reiskosten: openbaar vervoer of € 0,37 bruto per km. met in acht name van fiscale regels.	Score: Lichte plus: 1 ^e klas openbaar vervoer	
(Individuele) ongevallen-verzekering	Schade aan bezit: regeling conform CAR/UWO. Autoverzekering: identiek aan Deurne. Helmond vergoedt behalve eigen risico ook verlies no-claim	<u>WABM verzekering:</u> Werkgevers Aansprakelijkheid Bestuurders Motorvoertuigen. Deze verzekering dekt de schade bij ongeval aan: het voertuig: de zogenaamde second risk dekking: dit betekent dat de ambtenaar eerst zijn eigen verzekering aan moet spreken en dat de werkgever b.v. het verlies van eigen risico en no-claim dekt. letselschade: bijvoorbeeld als een medewerker ten gevolge van een ongeval therapie behoeft. Hier is ook eerst de dekking van de eigen zorgverzekering van toepassing.	Score: neutraal	Score: neutraal
	Geen politiek molest verzekering. Helmond vergoed wel de kosten als men aansprakelijk wordt gesteld.	<u>Politiek molest mét ongevallen verzekering</u> De verzekering dekt de schade welke is ontstaan tijdens het uitoefenen van de functie. Bijvoorbeeld de schade die een vallende tak heeft veroorzaakt aan de auto van een toezichthouder op het moment dat hij de weg moest afzetten wegens zware storm.	Score: neutraal	Score: neutraal

(Individuele) ongevallen-verzekering	Aansprakelijkheidsverzekering: De verzekering dekt de kosten als een medewerker aansprakelijk wordt gesteld door derden uit hoofde van zijn functie.	<u>Aansprakelijkheidsverzekering:</u> De verzekering dekt de kosten als een medewerker aansprakelijk wordt gesteld door derden uit hoofde van zijn functie.	Score: neutraal	Score: neutraal
	Geen ongevallen inzittenden verzekering bedrijfsvoertuigen.	<u>Ongevallen inzittenden verzekering bedrijfsvoertuigen.</u> De verzekering dekt schade voor de medewerkers die gebruik maken van de voertuigen van brandweer en gemeentewerf.	Nvt voor doelgroep	Nvt voor doelgroep.
Lief en leedpotje	Wordt binnen de eigen afdeling geregeld. Centraal wordt er niets ingehouden.	Als je lid bent kost dat 0,60 per maand. Bij huwelijk, geboorte, ziekte e.d. krijg je een attentie.	Score: lichte plus geen extra kosten	
Afdelingsbudget sfeer bevordering	Elke afdeling kan jaarlijks een gezamenlijk uitstapje maken waarvoor budget beschikbaar is. De gemeente Helmond organiseert 2 maal per jaar een borrel voor iedereen (Kerstborrel en vakantieborrel).	Per medewerker een bedrag van ca. € 40,00 voor uitjes. Geen extra activiteiten behoudens de nieuwjaarsborrel.	Score: lichte plus	Score: lichte min
Koffie-theevoorziening	Geen bijdrage.	€ 2,72 bij 36-urig dienstverband en deeltijders naar rato.	Score: plus	

BIJLAGE 2

Uitgangspunten overgang personeel Deurne naar Helmond

Principe:

Mens volgt werk:

Er kan sprake zijn van plaatsing op een ongewijzigde functie, een passende functie of een geschikte functie (toelichting in sociaal plan).

Niet-willers:

In voorkomend geval is dit een aangelegenheid voor de gemeente Deurne. Zie hierover hoofdstuk 5 Sociaal Statuut gemeente Deurne.

(Nog) niet-kunners:

Bij onvoldoende ontwikkeld competentieprofiel: vaststellen welke ontwikkeling noodzakelijk is voor een volledige en volwaardige vervulling van de nieuwe functie.

Indien men bij aanvang van de plaatsingsprocedure niet over de benodigde competenties beschikt en er geen zicht bestaat op het binnen redelijke termijn verwerven van deze competenties, vindt geen overgang naar Helmond plaats.

Indien een medewerker gedurende het 1^e jaar tot de conclusie komt dat hij/zij toch niet op zijn plaats zit in de nieuwe organisatie, dan kan de medewerker gedurende 1 jaar na overgang als interne kandidaat solliciteren op vacatures bij de gemeente Deurne.

Integratiekosten:

Om de integratie van medewerkers goed te doen verlopen, zal voor iedere medewerker een inwerkplan op maat gemaakt worden.

Noodzakelijke ontwikkeling en concrete integratieactiviteiten zullen in het plan worden vastgelegd.

Voorgesteld wordt om per medewerker (of voor de groep medewerkers) een budget vast te stellen waaruit deze kosten voldaan kunnen worden, dit budget in gezamenlijk overleg tussen Deurne en Helmond vaststellen op basis van fifty-fifty verdeling van de kosten.

Vorbereiding voorlopig plaatsingsplan:

Stap 1: Deurne (leidinggevende) stelt een korte karakteristiek op van alle medewerkers die in principe voor overgang in aanmerking komen. De karakteristiek bevat de volgende gegevens:

- > Arbeidsverleden
- > Opleiding
- > Eindbeoordeling over periode 2012/2013

Toekomstige en huidige leidinggevende bespreken de karakteristiek. Huidige leidinggevende licht de karakteristiek toe, geeft open en eerlijke informatie. Tijdens het gesprek wordt duidelijk welke kwaliteiten Helmond kan verwachten.

Er vindt een reële toetsing plaats aan het competentieprofiel van de nieuwe functie en zo mogelijk wordt

vastgesteld welke ontwikkeling noodzakelijk is.

Stap 2: Nieuwe en huidige leidinggevende voeren een 3-gesprek met betrokken medewerkers (in bijzijn p&o-adviseur gemeente Helmond) Tijdens het gesprek moet duidelijk worden:

- > hoe de medewerker tegenover de overname staat;
- > welke ambities en verwachtingen heeft de medewerker?
- > wat heeft Helmond te bieden?

Geen accent op tekortkomingen, wel accent op kansen, mogelijkheden die de nieuwe werkgever biedt.

Geef uitleg over het inwerkplan, maak duidelijke afspraken gericht op de individuele situatie (maatwerk), indien van toepassing:

- Maak afspraken over opleiding en training.
- Zorg dat verwachtingen over en weer helder zijn.

Stap 3: Nieuwe en huidige leidinggevende leveren samen de input voor het voorlopig plaatsingsplan.

Bij verschil van inzicht worden de standpunten voorgelegd aan een onafhankelijke arbiter wiens advies door de directeur Samenleving en Economie wordt overgenomen.

Zie verder plaatsingsprocedure in sociaal plan.