



Aan : medewerkers directie sport en cultuur

Datum : 11 april 2017

Betreft : Vereenvoudigde versie sociaal plan
Sportbedrijf

Cluster MO, directie Sport en Cultuur, Rayon Noord
Team S&C RN Rayonmanager Noord
Team S&C RN Rayonmanager Noord

Bezoekadres: Het Timmerhuis
Halvemaanpassage 90, Rotterdam
Postadres: Postbus 1240
3000 BE Rotterdam
Internet: www.rotterdam.nl

Van: Leontine Hoekman
Telefoon: 010-2672638
E-mail: l.hoekman@rotterdam.nl

Vereenvoudigde versie concept sociaal plan verzelfstandiging Sportbedrijf Rotterdam

1. Algemeen (1.1 en 1.2)

De arbeidsvoorwaarden voor ambtenaren van de gemeente Rotterdam zijn geregeld in het **Ambtenarenreglement Rotterdam (AR)**. Voor het Sportbedrijf en al zijn medewerkers gelden vanaf 1 januari 2018 de arbeidsvoorwaarden van de cao Vermo (**Verzelfstandigde Maatschappelijke Organisaties**). De cao Vermo wijkt echter op sommige punten af van het AR.

In de afgelopen weken hebben de gemeente en de vakbonden om tafel gezeten om een sociaal plan te maken. In dat sociaal plan zijn afspraken gemaakt die er voor moeten zorgen dat de medewerkers van de gemeente die op 1 januari 2018 overgaan naar het nieuwe Sportbedrijf er in arbeidsvoorwaarden niet op achteruit gaan.

Er is nu een concept sociaal plan dat de bonden met een positief advies aan hun achterban voor gaan leggen. We gaan ervan uit dat die besprekingen positief verlopen. Indien de vakbonden hierna een definitief akkoord geven zal, na interne besluitvorming binnen de gemeente, de wethouder organisatie gevraagd worden om dit sociaal plan voor akkoord voor te leggen aan het College van Burgemeesters en Wethouders. en de gemeente. Hieronder geven we een vereenvoudigde versie van dit concept sociaal plan.

Daar waar we spreken over medewerkers, betreft het steeds ambtenaren van de gemeente Rotterdam die op 1 januari 2018 van de gemeente overgaan naar het Sportbedrijf.

*Pensioenfond*s

Alle medewerkers van het Sportbedrijf vallen onder het pensioenfonds ABP.

Plaatsingsprocedure

- a. Uitvoerenden en leidinggevenden tot en met schaal 8
Uitgangspunt is mens volgt taak. Komt jouw functie (voor 65% of meer) ongewijzigd terug in het Sportbedrijf dan ga je gewoon over. Dat is voor het overgrote deel van de functies het geval. Verdwijnt of verandert de functie sterk dan heb je een verdwijnfunctie en volgt een selectie voor nieuwe functies.
- b. Leidinggevenden vanaf schaal 9 niet werkzaam in bedrijfsvoering
Leidinggevenden vanaf schaal 9 hebben conform Sociaal Statuut Rotterdam 2013 een verdwijnfunctie. Voor de nieuwe leidinggevende functies binnen het Sportbedrijf geldt een sollicitatieprocedure.



- c. Leidinggevenden bedrijfsvoering vanaf schaal 9 en overige functies bedrijfsvoering
Voor bedrijfsvoeringsfuncties bij het Sportbedrijf geldt een sollicitatieprocedure waaraan, naast de medewerkers van de directie Sport en Cultuur die vallen onder de verzelfstandiging Sport, ook de collega's van BCO deel mogen nemen.

Van (eenzijdige) aanstelling naar arbeidscontract (2.4)

Ambtenaren worden, als zij in dienst treden bij de gemeente, (eenzijdig) aangesteld door Burgemeester en Wethouders. Medewerkers van het Sportbedrijf gaan met de directie van het Sportbedrijf een arbeidsovereenkomst aan.

Looptijd arbeidscontract (2.4)

Heb je nu een aanstelling voor onbepaalde tijd (vaste aanstelling)?

Dan krijg je ook een contract voor onbepaalde tijd (vast contract) bij het Sportbedrijf.

Heb je nu een aanstelling voor bepaalde tijd?

Dan krijg je bij het Sportbedrijf een contract voor bepaalde tijd met dezelfde einddatum.

Arbeidsduur (3.1)

Ook onder de cao Vermo bestaat een werkweek uit 36 uur bij een voltijds contract.

2. Salaris en toelage op salaris (2.2)

De salarissen in de cao Vermo zijn iets lager. Om dat verschil te overbruggen ontvang je een toelage SVV (**S**alaris **V**erskil **V**erzelfstandiging), zodat je nieuwe (basis) salaris en de toelage samen gelijk zijn aan het salaris waar je op 31/12/2017 recht op had.

Dus: salaris cao Vermo + toelage SVV = Salaris AR. Bij een loonsverhoging in de cao Vermo stijgt ook de toelage SVV.

Heb je 01-01-2018 van de verzelfstandiging nog recht op uitloop van je salaris, dan ontvang je hiervoor een compensatie, die bestaat uit het gemiddelde van het *verschil* in schaalbedragen waar je nog recht op hebt. Een voorbeeld uit fsk 5 periodiek 9,10 en 11; heb je nog recht op 3 treden en is het verschil achtereenvolgens 61, 63 en 65 euro, dan ontvang je gedurende de hele periode dat je voor deze vergoeding in aanmerking komt 63 euro.

- Als je meer uren gaat werken blijft de toeslag gelijk.
- Als je minder gaat werken, wordt de toelage SVV naar rato verminderd.
- Ook als je naar een hogere functie gaat waarbij je meer salaris gaat ontvangen, dan wordt de toename van je salaris verrekend met je toelage SVV.
- Als je op *eigen* verzoek een functie met een lagere salarisschaal krijgt, vervallen de aanspraken op deze toelage.

3. Toelagen (4.1, 4.3, 4.4, 4.6, 4.8, 4.10)

TOD en andere toelagen worden 1 toelage OTV

De cao Vermo kent alleen een toeslag voor werken op zon- en feestdagen. De gemeente heeft ruimere regelingen.



De huidige regelingen:

- toelage onregelmatige dienst (TOD)
- overwerk op basis van het AR
- toelage overgangsrecht Salarisbesluit (TOR)
- harmonisatietoelage en harmonisatietoelage PPT
- PPT
- garantietoelage

komen te vervallen. In plaats daarvan komt er één toelage terug; de toelage **O**verbrugging **T**oelagen **V**erskil ofwel de toelage OTV, die alle eerder genoemde toelagen in 1x compenseert.

Voor de TOD en het overwerk betekent dit dat de hoogte van deze toelage wordt berekend door de TOD en overwerktoelage die je in 2016 hebt ontvangen te verminderen met wat je volgens de cao Vermo zou hebben ontvangen en dat te delen door 12 (maanden).

Dus: (TOD 2016 AR – TOD 2016 Vermo) / 12 = maandbedrag

Dit maandbedrag wordt, samen met de andere toelagen waarop de medewerker op 31-12-2017 recht heeft, in de OTV gestopt. De hoogte van de OTV is dan dus vast en niet meer afhankelijk van de uren waarop je werkt. De OTV toelage stijgt mee met loonsverhogingen in de cao Vermo.

De OTV wordt aangepast wanneer;

- je minder uren gaat werken,
- je op eigen verzoek een functie gaat vervullen waar niet onregelmatig gewerkt wordt en
- wanneer de onregelmatigheidstoelage in de cao Vermo verandert.

Voor medewerkers die in 2016 geconfronteerd werden met een aangepaste TOD vanwege langdurig verzuim of verlof geldt een bijzondere regeling.

Nb. De toelage overgangsrecht salarisbesluit (TOR) wordt gecorrigeerd met een percentage (92,6). Deze correctie is nodig omdat de TOR (nu) niet in de basis zit voor vakantiegeld zit, maar de OTV straks wel. Correctie is nodig om samen met het vakantiegeld op het juiste bedrag uit te komen.

Vakantietoelage, eindejaarsuitkering en werkgeverstoelage levensloop

De cao Vermo kent een vakantietoelage, eindejaarsuitkering en werkgeverstoelage levensloop. Bij eindejaarsuitkering en werkgeverstoelage levensloop geldt dat de toelage in het Sociaal Plan wordt verhoogd om tot het juiste bedrag te komen.

Toelage beschikbaarheidsdienst

De huidige beschikbaarheidsdiensten voor gemeentelijke taken komen te vervallen. Medewerkers die hun toelage hierdoor kwijtraken, ontvangen een afbouwtoelage zoals die nu bij de gemeente gebruikelijk is.



Medewerkers met een afbouwtoelage

Medewerkers die op het moment van overgang nog recht hebben op een afbouwtoelage artikel 1 van de Overbruggingsregeling of artikel 16 van het Besluit salaris, vergoedingen, toelagen en uitkeringen 2016, behouden deze toelage onder de voorwaarden waaronder ze is toegekend.

De afbouwtoelage wordt verminderd met:

- het onderdeel van de toelage OTV dat betrekking heeft op de toelage onregelmatige dienst
- nieuwe inkomsten uit de toeslag voor het werken op zon- en feestdagen bij het Sportbedrijf.

4. Vergoedingen (4.2, 4.9 en 4.11)

Inconveniëntenvergoeding, vergoeding zorgkosten en BHV vergoeding

De regelingen voor inconveniëntenvergoeding, vergoeding kosten zorgverzekering en de BHV toelage blijven van toepassing dus je houdt deze vergoedingen zo lang je aan de voorwaarden voldoet.

Indien 01-01-2018an de verzelfstandiging de cao Vermo een soortgelijke regeling treft, dan vindt er een verrekening plaats (geen twee keer vergoeding/toelage voor hetzelfde doel).

Reiskostenvergoeding woon-/werkverkeer (5.1)

De vergoeding voor woon-, werkverkeer is niet geregeld in de cao Vermo. Voor medewerkers die op 1 januari 2018 van de gemeente overgaan naar het Sportbedrijf geldt dat er twee soorten woon-/werkvergoeding gelden die nagenoeg gelijk zijn aan de huidige regelingen in het AR.

Vergoeding op basis van een OV jaar abonnement:

1. Een medewerker met een jaarabonnement voor het openbaar vervoer heeft recht op een maandelijkse vergoeding van 85% van 1/12 deel van de werkelijke kosten van dat jaarabonnement tegen het laagste tarief.
2. De vergoeding bedraagt maximaal 85% van de kosten van een jaartrajectkaart 2e klasse van de Nederlandse Spoorwegen voor een afstand van 30 kilometer.

Vergoeding anders dan een OV abonnement;

Vergoeding vindt plaats naar rato van het aantal reisdagen voor minimaal 3 en maximaal 30 km op basis van de routeplanner van de ANWB voor een bedrag van netto € 2,60 per km.

De regeling reizen met het OV **zonder** abonnement komt hiermee te vervallen.

5. Verlof

Basisverlof, vakantie, feestdagen en leeftijdsverlof leidt tot Urenverschil Verzelfstandiging (UVV) (3.2)

In het basisvakantieverlof, de feestdagen en het leeftijdsverlof zit een verschil tussen het AR en de cao Vermo. Dat kan een nadelig verschil zijn, maar ook een voordelig verschil. Om het totale verschil in verlof tussen het AR en de cao Vermo te overbruggen, wordt dit verschil in



1x gecompenseerd Dit leidt tot één compensatie Urenverschil Verzelfstandiging (UVV). Deze UVV ziet er als volgt uit:

Uren compensatie UVV (aanvullend op verlof volgens cao Vermo):

Leeftijd	Schaal 1-8 en in dienst vóór 1-1-1997	Schaal 1-8 en in dienst op of na 1-1-1997	Schaal 9 en hoger en in dienst vóór 1-1-1997	Schaal 9 en hoger en in dienst op of na 1-1-1997
30-34	19,3	12,1	26,5	19,3
35-39	12,1	4,9	19,3	12,1
40-44	12,1	0	19,3	4,9
45-49	12,1	0	19,3	4,9
50-54	12,1	0	19,3	4,9
55-59	19,3	4,9	26,5	12,1
60-66	26,5	12,1	33,7	19,3

De cao Vermo kent de volgende feestdagen:

Nieuwjaarsdag, eerste en tweede paasdag, Koningsdag, 5 mei in de lustrumjaren, Hemelvaartsdag, eerste en tweede pinksterdag, eerste en tweede kerstdag.

Verlof WAZO met behoud van salaris (3.3)

De regelingen:

- adoptie- en zorgverlof
langdurig verlof
- maatschappelijk verlof
- betaald ouderschapsverlof

blijven van kracht (bovenop de cao Vermo).

Arbeidstijdverkorting Oudere werknemers (3.4)

Medewerkers die op 31-12-2017 gebruik maakten van de Arbeidstijdverkorting Oudere werknemers kunnen dat blijven doen. Dat wil zeggen dat zij hun werkdag met 1/8 deel mogen verkorten op voorwaarde dat hun werkdag uit minimaal 7,2 uur bestaat.

6. Overige bepalingen (2.5, 2.6, 2.7, 2.8, 2.9, 2.10, 6.1, 6.2)

Zieke medewerkers

Medewerkers waar een WIA aanvraag voor is ingediend en die, naar verwachting 80% of meer arbeidsongeschikt zijn, blijven in dienst van de gemeente.



Oudere medewerkers

Onderstaande medewerkers hoeven, indien zij dit wensen, niet over naar het Sportbedrijf, maar kunnen vanuit de gemeente worden gedetacheerd naar het Sportbedrijf:

- a. medewerkers die uiterlijk 01-01-2019 met pensioen gaan.
- b. medewerkers die uiterlijk 01-07-2018 in zijn geheel met pensioen gaan door gebruik te maken van ABP Keuzepensioen.

Diensttijd

Diensttijd, al dan niet aansluitend, bij de overheid/gemeente, voor de datum van verzelfstandiging zal meetellen:

1. Voor bepalingen uit de cao Vermo waarvoor dit van belang is.
2. Bij toepassing van het afspiegelingsbeginsel bij een reorganisatie bij het Sportbedrijf.
3. Voor het bepalen van de duur van een eventuele na-wettelijke uitkering bij werkloosheid na ontslag bij het Sportbedrijf.

Solliciteren bij gemeente

Na de verzelfstandiging mogen medewerkers die tot de datum van de verzelfstandiging gewerkt hebben bij de gemeente tot 01-01-2020 als interne sollicitant mee solliciteren bij vacatures van de gemeente Rotterdam.

Terugbetaling lopende verplichtingen

Voor medewerkers die bij de verzelfstandiging over gaan naar het Sportbedrijf is er geen terugbetalingsverplichting voor reeds opgenomen betaald ouderschapsverlof of studiekosten. Indien een medewerker voor verzelfstandiging gebruik heeft gemaakt van de fietsregeling en nog niet alle kosten zijn voldaan, dan betaalt de medewerker dit verder aan het Sportbedrijf.

Individuele afspraken

Als er bij medewerkers aantoonbaar sprake is van individuele afspraken en garanties, gaan deze afspraken en garanties waar mogelijk mee naar het Sportbedrijf.

Van werk naar werk bepaling

Als het Sportbedrijf binnen 5 jaar na verzelfstandiging reorganiseert en dat leidt tot een formatieve krimp, geldt voor medewerkers die vanuit de gemeente Rotterdam over zijn gegaan naar het Sportbedrijf:

1. een "Van werk naar werk-traject" zoals nu is opgenomen in het Sociaal Statuut Rotterdam 2013.
2. Als zij na het "Van werk naar werk-traject" worden ontslagen, zij aanspraak hebben op de bovenwettelijke aanspraken bij werkloosheid zoals deze op 31-12-2017 gelden en onder dezelfde voorwaarden als die voor ambtenaren van de gemeente Rotterdam gelden.

Hardheidsclausule

Als dit Sociaal Plan onbedoeld voor een medewerker een groot, objectief meetbaar en niet oplosbaar, nadelig gevolg heeft, dan zal het Sportbedrijf, op diens verzoek, in het voordeel van de medewerker afwijken van het sociaal plan.



7. Ontwikkelingen Ambtenarenreglement en/of cao Vermo (6.3)

Als of het AR of de cao Vermo verandert voor 1 januari 2018 en hierdoor ontstaan grote wijzigingen, gaan de gemeente en de vakbonden opnieuw in overleg.