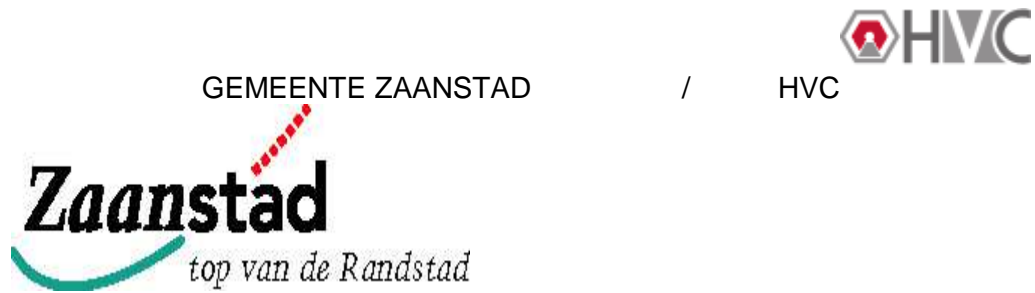


SOCIAAL PLAN



22 september 2009

Inhoudsopgave	Pagina
Begripsbepaling	3
Algemeen, artikel 2	5
Werkingsduur Sociaal Plan, artikel 3	5
Aanvullende garanties gemeente Zaanstad, artikel 4	5
Plaatsing en Plaatsingsplan, artikel 5	5
Rechtspositie bij HVC, artikel 6	6
Ontslag/indiensttreding, artikel 7	6
Arbeidsduur, artikel 8	6
Omvang dienstverband, artikel 9	6
Bepaling salarisschaal bij HVC, artikel 10	7
Salarisinpassing en garantie, artikel 11	7
Incidentele vergoedingen en toelagen, artikel 12	8
Gratificatie ambtsjubileum, artikel 13	8
Ziektekostenregeling, artikel 14	8
Pensioenregeling, artikel 15	8
Levensloopregeling, artikel 16	8
Verlofrechten, artikel 17	9
Spaarloonregeling, artikel 18	9
Studiefaciliteiten, artikel 19	9
Ouderschapsverlof/zorgverlof, artikel 20	9
Fiscale fietsregeling, artikel 21	9
Collectieve verzekeringen, artikel 22	10
Kledingverstrekking, artikel 23	10
Woonverplichting, artikel 24	10
Vergoeding woon-werkverkeer, artikel 25	10
Reis- en verblijfkosten bij dienstreizen, artikel 26	10
Communicatie apparatuur, artikel 27	10
Werktijden, artikel 28	10
Koffievoorziening, artikel 29	10
Bedrijfsfitness/vitaliteit, artikel 30	11
Standplaats/plaats van tewerkstelling, artikel 31	11
Overwerk, artikel 32	11
Wachtdienst, artikel 33	11
Eindafrekening, artikel 34	12
Bezwaarmogelijkheid, artikel 35	12
Hardheidsclausule, artikel 36	12
DVO, artikel 37	12
Bijlagen	13

Sociaal Plan ten behoeve van de medewerkers betrokken bij de afvalinzameling, in verband met de overdracht van taken van Gemeente Zaanstad aan NV. Huisvuilcentrale NH.

Begripsbepaling

Artikel 1

In dit Sociaal Plan wordt verstaan onder:

- a. Gemeente Zaanstad : huidige werkgever;
- b. HVC (NV Huisvuilcentrale NH) : toekomstige werkgever;
- c. gemeentelijk schaalsalaris: het bedrag in de salarisschaal, dat aan de medewerker is toegekend bij gemeente Zaanstad.
- d. HVC schaalsalaris : het bedrag in de salarisschaal, dat op de medewerker van toepassing wordt verklaard bij HVC;
- e. bezoldiging: het salaris bij gemeente Zaanstad, vermeerderd met het bedrag van de aan de medewerker toegekende toelagen;
- f. toelagen: alle vaste toelagen waarop de medewerker bij de gemeente Zaanstad en bij de HVC aanspraak kan maken. Tot de vaste toelagen bij gemeente Zaanstad behoren: de garantietoelage, de toelage onregelmatige dienst, de vaste persoonlijke toelagen;
- g. onkostenvergoeding: vergoeding van of tegemoetkoming in specifiek omschreven kosten, die de medewerker moet maken in verband met zijn werkzaamheden
- h. salarispectief: de resterende salarisperiodieken die een medewerker bij gemeente Zaanstad nog kan doorlopen (inclusief eventuele uitloopschaal) op het moment van overgang.
- i. uitloopschaal salarispectief naar het maximum van de salarisschaal, volgend op de salarisschaal behorende bij de functie van een medewerker. De uitloopschaal geldt alleen voor medewerkers in dienst voor 1-1-1999;
- j. salarisgarantie I: de garantie van het verschil tussen het schaalsalaris bij gemeente Zaanstad en het schaalsalaris bij HVC, indien de laatste lager is. Deze garantietoelage kan stijgen indien het maximum van het salarispectief nog niet bereikt is.
- k. overgangstoelage: de overgangstoelagen zoals die beschreven staan in bijlage 2.
- l. salarisniveau: het voor de medewerker geldende schaalsalaris, het uitzicht op volgende periodieken volgend uit het salarissysteem van HVC;
- m. diensttijd: (c) ten behoeve van bepaling ambtsjubilea en berekening verlofrecht: de bij de huidige werkgever vastgelegde *overheidsdiensttijd*, na overgang aan te vullen met de diensttijd bij HVC;
(d) ten behoeve van overige doelen: de feitelijke diensttijd doorgebracht bij gemeente Zaanstad, na overgang aan te vullen met de diensttijd bij HVC;
- n. AGZ/RAP: Arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Zaanstad/
Rechtspositieregeling Ambtelijk Personeel .
- o. CAO A&M: Collectieve Arbeidsovereenkomst Afval & Milieu;
- p. Services: dat deel van de CAO A&M, dat betrekking heeft op het inzamelen, transporteren, overslaan en scheiden van afvalstoffen.

q. dienstverlenings-
overeenkomst

het contract tussen HVC en gemeente Zaanstad, waarin alle afspraken over de dienstverlening door HVC worden vastgelegd.

r. passende functie

functie HVC die aansluit bij de wensen, capaciteiten en ervaring van de betrokken medewerkers

Algemeen

Artikel 2

1. Voor de medewerkers die per 1 juni 2009 in dienst zijn van gemeente Zaanstad, zoals aangegeven in bijlage 1 van dit Sociaal Plan, is het uitgangspunt dat zij per 1 januari 2010 in dienst treden bij HVC.
2. De werkgevers zoals genoemd onder artikel 1 lid a en b zijn gehouden hun volledige medewerking te verlenen aan de uitvoering van dit Sociaal Plan.
3. Bij het nemen van beslissingen ten aanzien van een individuele werknemer wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met zijn/haar persoonlijkheid, opleiding, capaciteiten en omstandigheden, alsmede de bestaande vooruitzichten.
4. Een medewerker die bij gemeente Zaanstad een vaste aanstelling heeft, treedt voor onbepaalde tijd in dienst bij HVC. Een medewerker met een tijdelijke aanstelling bij gemeente Zaanstad treedt voor bepaalde tijd in dienst bij HVC, te weten tot de datum of het moment dat de tijdelijke aanstelling zou eindigen. In dit laatste geval kan aansluitend een nieuwe arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd worden gesloten.
5. HVC zal zich te allen tijde als goed werkgever gedragen en geen eenzijdige maatregelen nemen die strijdig zijn met hetgeen in dit Sociaal Plan is overeengekomen. Dit geldt voor alle bepalingen in dit Sociaal Plan, dus ook voor de bepalingen betreffende de salarisgarantie en de standplaats.

Werkingsduur Sociaal Plan

Artikel 3

1. HVC garandeert toepassing van de afspraken in dit Sociaal Plan voor de duur van het dienstverband van de medewerker met HVC.
2. HVC garandeert voor de duur van de dienstverleningsovereenkomst met een maximum van 10 jaar, die ingaat per 1 januari 2010, tot uiterlijk 1 januari 2020 geen gedwongen ontslag op grond van reorganisaties. Dit laat toepassing van de normale ontslagprocedures, bijvoorbeeld op grond van disfunctioneren, ontslag op staande voet of wegens langdurige arbeidsongeschiktheid onverlet.

Aanvullende garanties gemeente Zaanstad

Artikel 4

Bij beëindiging van de dienstverleningsovereenkomst worden de arbeidsovereenkomsten van de betrokken medewerkers teruggenomen door gemeente Zaanstad, dan wel overgenomen door de nieuwe verkrijger van de in de dienstverleningsovereenkomst vermelde taken, indien gemeente Zaanstad deze taken opnieuw uitbesteedt.

Plaatsing en Plaatsingsplan

Artikel 5

1. De medewerkers, als genoemd in bijlage 1 van dit Sociaal Plan, treden per 1 januari 2010 in dienst bij HVC in een functie, die wordt bepaald op grond van het principe 'mens volgt werk/functie', tenzij anders overeengekomen.
2. Van het eerste lid kan worden afgeweken indien de functie van een medewerker bij de overgang naar de nieuwe werkgever komt te vervallen. In dat geval wordt door de nieuwe werkgever een passende functie aangeboden.

Rechtspositie bij HVC

Artikel 6

Op het personeel in dienst van HVC zijn van toepassing de CAO A&M deel Services en de ter uitvoering daarvan vastgestelde bedrijfsregelingen van HVC.

Voor de medewerkers op wie dit Sociaal Plan van toepassing is, gelden daarboven alle aanvullende bepalingen zoals vastgelegd in dit Sociaal Plan.

Ontslag/indiensttreding

Artikel 7

De medewerker, op wie dit Sociaal Plan van toepassing is, wordt overeenkomstig artikel 8.3, van de AGZ eervol ontslag bij gemeente Zaanstad verleend, onder gelijktijdige aanbieding van een arbeidsovereenkomst bij HVC. Hierbij wordt 2 maanden voor de overgang naar HVC de volgende procedure in werking gezet: tegelijkertijd met het voornemen tot ontslag uit dienst van gemeente Zaanstad ontvangt de medewerker de ondertekende arbeidsovereenkomst door HVC. Nadat de medewerker in de gelegenheid is gesteld om zijn zienswijze kenbaar te maken wordt het ontslagbesluit aan de medewerker toegezonden. De medewerker wordt verzocht om de getekende arbeidsovereenkomst met HVC uiterlijk één maand voor overgang getekend te retourneren.

Arbeidsduur

Artikel 8

1. Voor alle fulltime medewerkers bij gemeente Zaanstad bedraagt de arbeidsduur bij HVC op jaarbasis gemiddeld 36 uur per week. Dit gemiddelde wordt bereikt door gerichte inroostering van werkzaamheden of toekenning van roostervrije tijd, zodanig dat het gemiddelde van 36 uur op jaarbasis bereikt wordt.
2. Met inachtneming van het bepaalde in het eerste lid, geldt voor alle medewerkers die bij gemeente Zaanstad minder dan 36 uur per week werken, voor de bepaling van de gemiddelde arbeidsduur per week per persoon, het aantal uren per week bij gemeente Zaanstad, tenzij anders overeengekomen.
3. De medewerker kan verzoeken de arbeidsduur te verhogen tot maximaal 40 uur per week. De nieuwe werkgever zal een dergelijk verzoek inwilligen, tenzij hij daartegen een zwaarwegend bedrijfsbelang kan inbrengen.
4. Bij de situatie als bedoeld in het vorige lid zal het schaalsalaris II van de betrokken medewerker evenredig worden verhoogd.

Omvang dienstverband

Artikel 9

1. De functieomvang bij HVC is gelijk aan het aantal arbeidsuren bij gemeente Zaanstad, tenzij anders overeengekomen.
2. Fulltime medewerkers met een functieomvang van 36 uur worden in staat gesteld per week 4 uur langer te werken, waardoor een feitelijke arbeidsduur van 40 uur wordt bereikt.
Dit blijft gehandhaafd tenzij de bedrijfsvoering aanpassing noodzakelijk maakt.
De feitelijke arbeidsduur van 40 uur per week wordt bereikt door gerichte inroostering van werkzaamheden.
3. Door de langere arbeidsduur als bedoeld in het vorige lid worden per jaar 192 uur compensatieverlof (of ADV-verlof) opgebouwd. Op dit compensatieverlof zijn de regels compensatie uren van gemeente Zaanstad van toepassing tot het moment dat HVC zelf een regeling vaststelt.
4. Opbouw compensatie blijft mogelijk. Deze uren worden deels ingeroosterd en deels in overleg met de medewerker vastgesteld.

Bepaling salarisschaal bij HVC

Artikel 10

Bij HVC wordt het salarisniveau per functie bepaald aan de hand van het daar geldende functiewaarderingssysteem. Elke medewerker wordt bij de werkgever ingedeeld in de salarisschaal die behoort bij de functie.

Salarisinpassing en garantie

Artikel 11

1. Het gemeentelijke schaalsalaris, op het moment van overname, is uitgangspunt voor de feitelijke inpassing in de salarisschaal bij HVC.
2. Indien het salaris bij Zaanstad hoger is dan het maximum van de salarisschaal bij HVC dan wordt het verschil in salaris gegarandeerd door middel van een "garantietoelage"
3. Indien het salaris bij Zaanstad lager is dan het maximum van de salarisschaal bij HVC dan wordt de medewerker ingeschaald in het naasthogere bedrag in de nieuwe salarisschaal.
4. In aanvulling op het vorige lid wordt, indien het salarispectief bij Zaanstad hoger is dan het maximum van de toegekende salarisschaal bij HVC, dit verschil gegarandeerd door middel van een garantietoelage op het moment dat het salaris van de desbetreffende medewerker boven het maximum uitstijgt. Deze garantietoelage wordt berekend door het maximum salaris van HVC stapsgewijs te vermeerderen met de resterende periodieken waarop de medewerker bij Zaanstad recht zou hebben gehad.
5. De garantietoelage en het gegarandeerde gemeentelijke perspectief op grond van dit Sociaal Plan, worden aangepast overeenkomstig de algemene CAO-salaris Herzieningen van de CAO A&M (Services).
6. Is het salarispectief bij de gemeente Zaanstad lager dan of gelijk aan het salarispectief bij HVC, dan wordt het salarispectief bij HVC het maximaal te bereiken salaris.
7. Bij een plaatsing in een hogere salarisschaal (na indiensttreding) bij HVC wordt de garantietoelage zoveel mogelijk ingebouwd
8. Inschaling in een hogere salarisschaal, na indiensttreding bij HVC, vindt plaats op het naast hogere salarisbedrag in de nieuwe schaal, tenzij het maximum salaris van die salarisschaal al is bereikt. Dit laatste is het geval wanneer het totaal van het oorspronkelijke salaris plus de garantietoelage het maximum van de nieuwe salarisschaal overstijgt, waardoor een deel garantietoelage blijft bestaan.
9. De berekening van het uurloon vindt plaats overeenkomstig de bepalingen in de CAO A&M (Services).
10. Het netto maandsalaris is na overgang naar HVC minimaal gelijk aan het netto salaris dat de medewerker genoot bij de gemeente Zaanstad.
11. Voor eventuele periodieke verhogingen bij HVC wordt uitgegaan van de periodiekmaand januari.
12. Voor elke medewerker wordt op het moment van overgang een overzicht gemaakt van het op dat moment bij de gemeente geldende salarispectief en de eventueel nog resterende salarisperiodieken.
13. Over het bruto salaris en de garantietoelage wordt pensioenpremie, het vakantiegeld en de eindejaarsuitkering berekend.

Incidentele vergoedingen en toelagen

Artikel 12

1. Door HVC wordt maandelijks een overgangstoelage bij het salaris uitbetaald gedurende de duur van de DVO met een maximum van 10 jaar.
2. De in het eerste lid bedoelde vergoeding wordt door gemeente Zaanstad toegekend als compensatie voor de variabele vergoedingen en toelagen als uitgewerkt in bijlage 2.

Gratificatie ambtsjubileum

Artikel 13

De overheidsdiensttijd, als geregistreerd bij gemeente Zaanstad, telt bij HVC mee als diensttijd voor het 25- en 40-jarig jubileum, als omschreven in de CAO A&M (Services).

Ziektekostenregeling

Artikel 14

1. Medewerkers kunnen bij HVC per datum overgang deelnemen aan de collectieve ziektekostenverzekering van werkgever.
2. Op het moment van overgang betreft dit een collectieve verzekering bij het IZA.

Pensioenregeling

Artikel 15

1. Na indiensttreding bij HVC wordt de bestaande collectieve pensioenverzekering bij het ABP voor betrokken medewerkers gecontinueerd zolang de werknemer in dienst is bij HVC.
2. De medewerkers die geboren zijn vóór 1950 kunnen na overgang gebruik blijven maken van de overgangsregeling FPU en FPU-gemeenten, mits zij voldoen aan de voorwaarden voor deelname.

Levensloopregeling

Artikel 16

1. De werknemers geboren na 1949 hebben op grond van de CAO A&M (Services) na overgang naar HVC recht op een werkgeversbijdrage aan de levensloopregeling.
2. Voor de uitvoering van de levensloopregeling is na overgang het levensloopreglement van HVC van toepassing.

Verlofrechten

Artikel 17

1. Voor de medewerkers geldt na overgang de verloftabel als opgenomen in artikel 7.2 van de CAO A&M (Services), met dien verstande dat deze verlofrechten naar rato berekend worden indien de functieomvang kleiner is dan 100% (voor een vergelijking van de verlofrechten gemeente Zaanstad en die op grond van CAO A&M (Services) bij een 0,9 dienstverband).
2. HVC neemt de tot de datum van overgang opgebouwde verlofrechten over voor zover die rechten het aantal van 72 uur niet te boven gaan. Gemeente Zaanstad stelt in bijzondere gevallen de overige verlofrechten betaalbaar.
3. In aanvulling op het vorige lid geldt dat medewerkers meer verlof mee mogen nemen naar HVC, als dit voor een specifiek doel wordt aangewend en bestedingsdoel en aantal uren schriftelijk zijn vastgelegd.
4. Het individuele verschil tussen het totale verlofrecht op jaarbasis bij gemeente Zaanstad (basisverlof plus leeftijdsdagen plus 3 cafetariadagen) en het verlofrecht bij HVC wordt na overgang toegevoegd aan het verlofrecht bij HVC. Hiertoe wordt per medewerker een persoonlijk verlofoverzicht gemaakt.
5. De medewerker kan er voor kiezen om het in het vorige lid bedoelde verlofbudget na overgang te laten uitbetalen dan wel als verlof op te nemen.
6. Medewerkers bij gemeente Zaanstad die gebruik maken van de zgn. 60-jarigen regeling dan wel in 2009 de leeftijd van 58 jaar bereiken, behouden na overgang naar HVC respectievelijk de aanspraken op deze regeling c.q. het recht om van deze regeling gebruik te maken.

Spaarloonregeling

Artikel 18

HVC biedt een spaarloonregeling aan, die gelijkwaardig is aan die van gemeente Zaanstad.

Studiefaciliteiten

Artikel 19

De medewerker aan wie studiefaciliteiten zijn verleend op grond van studieregeling van Gemeente Zaanstad, blijft in het genot van deze faciliteiten voor de duur van de opleiding waarvoor en de voorwaarden waaronder de faciliteiten zijn toegekend.

Ouderschapsverlof / zorgverlof

Artikel 20

- a. Afspraken over betaald ouderschapsverlof of zorgverlof die zijn gemaakt voor de datum van overgang naar HVC zullen worden overgenomen, mits schriftelijk vastgelegd.
- b. Medewerkers kunnen gedurende een periode van 5 jaar na overgang gebruik maken van de ouderschapsverlof zoals die op de datum van overgang geldt bij gemeente Zaanstad.

Fiscale fietsregeling

Artikel 21

Alle bestaande overeenkomsten i.h.k.v. de fiscale fietsregeling worden door de HVC overgenomen voor de vastgestelde looptijd. Daarna geldt de fietsregeling van HVC.

Collectieve verzekeringen

Artikel 22

1. HVC heeft een voorziening getroffen met een verzekeringsmaatschappij op grond waarvan een medewerker met personeelskorting verzekeringen kan afsluiten.
2. Medewerkers kunnen desgewenst gebruik blijven maken van de collectieve verzekeringen van gemeente Zaanstad.

Kledingverstrekking

Artikel 23

HVC heeft een regeling, waarbij als uitgangspunt geldt, dat alle bedrijfskleding die noodzakelijk is voor de uitoefening van de functie, kosteloos wordt verstrekt en onderhouden.

Woonverplichting

Artikel 24

HVC heeft een regeling waarbij, indien het dienstbelang dit vereist, de werknemer kan worden verplicht om in de omgeving van het bedrijf te wonen.

Vergoeding woon-werkverkeer

Artikel 25

De regeling woon-werkverkeer van HVC wordt na de overgang van toepassing.

Reis- en verblijfskosten bij dienstreizen

Artikel 26

HVC heeft een bedrijfsregeling, waarbij als uitgangspunt geldt dat werkelijk gemaakte kosten worden vergoed.

Communicatie apparatuur

Artikel 27

Na de overgang naar HVC worden de regels ter zake van communicatie apparatuur van HVC van kracht.

Werktijden

Artikel 28

De werktijden zoals die gelden bij gemeente Zaanstad blijven na overgang in dienst van HVC gehandhaafd, tenzij HVC met inachtneming van het bepaalde over dit onderwerp in de Wet op de Ondernemingsraden een gewijzigde rooster vaststelt.

Koffievoorziening

Artikel 29

HVC verstrekt een koffiegeldvergoeding die minimaal gelijk is aan de vergoeding zoals die op het moment van overgang bij de gemeente Zaanstad van toepassing is.

Bedrijfsfitness / Vitaliteit

Artikel 30

1. De lopende overeenkomsten die medewerkers op dit moment met de sportscholen hebben gesloten, blijven gegarandeerd tot maximaal 1 jaar. Als HVC een fitnessregeling treft, worden de lopende contracten zo mogelijk voortgezet.
2. De medewerkers die gebruik maken van het vitaliteitstraject bij gemeente Zaanstad mogen dit gedurende 1 jaar voortzetten.

Standplaats/plaats van tewerkstelling

Artikel 31

1. Bij aanvang van de dienstbetrekking bij de nieuwe werkgever geldt de standplaats/plaats van tewerkstelling bij de huidige werkgever.
2. De nieuwe werkgever zal de standplaats als bedoeld in het vorige lid, niet wijzigen, tenzij de werkgelegenheidsgarantie, als bedoeld in artikel 3, tweede lid, aan de orde is. In dat geval zal de nieuwe werkgever geen besluit ter zake nemen, dan nadat overleg is gevoerd met de betrokken medewerker(s) en, in geval van het wijzigen van de standplaats van een groep medewerkers, de OR om advies is gevraagd.
3. In geval van tijdelijke wijziging van de standplaats op verzoek van de nieuwe werkgever wordt de eventueel langere reistijd als werktijd beschouwd.
4. Bij structurele wijziging van de standplaats op verzoek van de nieuwe werkgever, wordt in overleg met de medewerker een regeling getroffen, die naar redelijkheid de eventuele langere reistijd compenseert.
5. In geval de werknemer werkzaamheden buiten zijn oorspronkelijke standplaats moet uitvoeren en de reisafstand woning-werk wordt groter, dan verzorgt de nieuwe werkgever het vervoer dan wel wordt er voor het verschil tussen de huidige en de nieuwe afstand woning-werk een reiskostenvergoeding toegekend, met inachtneming van de fiscale bepalingen.

Overwerk

Artikel 32

1. De organisatie van het (over)werk buiten de reguliere werktijden blijft na overgang naar HVC vooralsnog hetzelfde als bij Zaanstad.
2. Ten aanzien van structureel en planmatig overwerk is het streven om dit na overgang zoveel mogelijk in te roosteren. Zo mogelijk is daarbij een onregelmatigheidstoelage van toepassing.
3. De overwerkregeling van HVC wordt toegepast met als uitzondering voor de duur van de DVO, een vergoedingspercentage van 175% (i.p.v. 150%) voor overwerk op zaterdag.

Wachtdienst

Artikel 33

1. De organisatie van de wachtdienst blijft na overgang vooralsnog hetzelfde als bij Zaanstad.
2. Het verschil in consignatie-/wachtdienstvergoeding (inclusief het uitbetaalde wachtdienstverlof) tussen gemeente Zaanstad en HVC wordt, bij daadwerkelijke deelname aan de wachtdienst, per betrokken medewerker voor de duur van de DVO gecompenseerd, met als referentieperiode 2006, 2007 en 2008. Dit bedrag wordt opgenomen in de bij artikel 12 bedoelde overgangstoelage.

Eindafrekening

Artikel 34

Medewerkers ontvangen van gemeente Zaanstad na overgang naar HVC een eindafrekening. Dat wil zeggen: laatste salarisbetaling, inclusief vakantiegeld (8%), einde jaarsuitkering (5%), en andere eventuele vergoedingen.

Bezwaarmogelijkheid

Artikel 35

Tegen een besluit ter uitvoering van dit Sociaal Plan kan de medewerker na overgang naar HVC bezwaar indienen bij de directie van HVC. Deze kan, overeenkomstig de bezwarenregeling als beschreven in bijlage 3, advies inwinnen bij een bezwarencommissie

Hardheidsclausule

Artikel 36

In die gevallen waarin dit Sociaal Plan niet voorziet, dan wel, indien toepassing van dit plan zou leiden tot individueel onbillijke situaties, kan HVC van deze bepalingen afwijken in een voor de medewerker gunstige zin en voor zover dit van HVC in redelijkheid kan worden verlangd.

DVO

Artikel 37

Gemeente Zaanstad sluit een dienstverleningsovereenkomst met de HVC voor een periode van 10 jaar.

Tevens is dit Sociaal Plan afgesloten tussen Gemeente Zaanstad, de HVC en de vakbonden.

Eén jaar voor beëindiging van de dienstverleningsovereenkomst neemt gemeente Zaanstad de verantwoordelijkheid voor en het initiatief tot het openen van besprekingen met de HVC over verlenging van de dienstverleningsovereenkomst én met de vakbonden voor het bespreken van de mogelijke arbeidsvoorwaardelijke consequenties voor de groep medewerkers op wie dit Sociaal Plan van toepassing is, indien de dienstverleningsovereenkomst verlengd wordt.

Gemeente Zaanstad rekent het tot haar verantwoordelijkheid toe te zien op de totstandkoming van goede afspraken tussen de bij de totstandkoming van het Sociaal Plan betrokken partijen. De DVO zal niet worden verlengd zolang er tussen deze partijen geen overeenstemming is over de hiervoor bedoelde arbeidsvoorwaardelijke gevolgen. Zolang er geen overeenstemming is, blijven de rechten als vastgelegd in het oorspronkelijke Sociaal Plan van kracht.

Indien er geen overeenstemming wordt bereikt over verlenging van de DVO zal conform de wet op de Overgang van Onderneming (WOO) het werk en het personeel terugvloeien naar de gemeente.

Bijlage 2

Overgangstoelage

De overgangstoelage bestaat uit de volgende componenten:

a. Planmatig overwerk

Overwerk dat bij Zaanstad volgens vaste regelmaat plaatsvond (planmatig) zal door HVC worden omgezet in werken volgens een vast rooster (ORT).

Het verschil in inkomen wordt berekend met als referentieperiode bij Zaanstad het ontvangen overwerk in 2006/2007 en 2008.

Het berekende verschil wordt volledig opgenomen in de overgangstoelage.

b. Eindejaarsuitkering

De eindejaarsuitkering bedraagt bij Zaanstad bij de overgang 5% en bij HVC 3%.

De eindejaarsuitkering van de CAO gemeenten wordt gedurende 10 jaar gevolgd tot maximaal 8,3%.

Het verschil tussen de eindejaarsuitkering gemeente en zoals die geldt bij de CAO Afval & Milieu wordt opgenomen in de overgangstoelage.

c. Compensatie 5 mei

Bij de gemeente Zaanstad is 5 mei een jaarlijkse vrije dag; bij HVC is 5 mei 1 x in de vijf jaar een vrije dag.

Het verschil in vrije tijd is berekend op 0,26% van het jaarsalaris.

Dit verschil wordt opgenomen in de overgangstoelage.

De berekening van dit percentage is als volgt opgebouwd:

Één werkdag is 0,46% van het jaarsalaris. Vermenigvuldigd met 4/5 maal 5/7 is 0,26%. HVC kent iedere medewerker al 0,2% toe als afkoop voor 5 mei en Zaanstad vult dit aan met 0,06% zodat het totaal 0,26% van het jaarsalaris wordt.

Het percentage van 0,06% wordt opgenomen in de overgangstoelage.

d. Premie schadevrij rijden

Voor medewerkers die recht hadden op de premie schadevrij rijden in 2008 wordt genoemd bedrag opgenomen in de overgangstoelage.

e. Vergoeding wachtdienst

Bij de gemeente Zaanstad wordt voor een week wachtdienst € 241 uitbetaald en bij HVC € 104.

Daarnaast hebben enkele medewerkers bij Zaanstad gekozen voor uitbetaling van het jaarlijkse wachtdienstverlof van 16 uur.

Het verschil in wachtdienstvergoeding (inclusief het uitbetaalde wachtdienstverlof) wordt berekend met als referentieperiode de bij Zaanstad ontvangen wachtdienstvergoeding in 2006/2007 en 2008.

Het berekende verschil wordt volledig opgenomen in de overgangstoelage.

f. Werkgeversbijdrage ziektekostenverzekering IZA

In 2008 was bij de gemeente Zaanstad de werkgeversbijdrage in de ziektekosten voor schaal 5 en lager € 302 en voor schaal 6 en hoger € 176.

Bij HVC is de werkgeversbijdrage voor iedereen € 240.

Het verschil wordt per medewerker berekend en opgenomen in de overgangstoelage.

g. Verskil in werknemerspremie ziektekostenverzekering IZA

In 2008 was de werknemerspremie IZA bij Zaanstad € 114,07 en bij HVC

€ 117,94 per maand. Het verschil in werknemerspremie van € 3,87 per maand wordt opgenomen in de overgangstoelage.

h. Gladheidsbestrijding

De HVC zal de gladheidsbestrijding op een zelfde wijze uitvoeren als bij Zaanstad.

Dit betekent dat de overwerkvergoeding voor de gladheidsbestrijding bij HVC vrijwel gelijk is aan die bij de gemeente Zaanstad.

Daarnaast kent Zaanstad de deelnemers jaarlijks een eenmalige vergoeding toe voor deelname aan de gladheidsbestrijding. Voor 2008 is dit bedrag € 121,00 bruto. Dit bedrag wordt meegenomen in de overgangstoelage.

i. Overwerk 5 mei en opslag overwerk op zaterdag

Het overwerk dat op 5 mei is verricht, wordt gecompenseerd en opgenomen in de overgangstoelage.

Bij het overwerken op de zaterdagen wordt het opslagpercentage Zaanstad 175% en HVC 150% voor 25% gecompenseerd.

Het verschil in inkomen wordt berekend met als referentieperiode bij Zaanstad het ontvangen overwerk in 2006/2007 en 2008.

Het berekende verschil wordt volledig opgenomen in de overgangstoelage.

j. Verlof

Het individuele verschil tussen het totale verlofrecht op jaarbasis bij de gemeente Zaanstad (basisverlof plus leeftijdsdagen plus 3 cafetariadagen) en het verlofrecht bij HVC wordt na overgang toegevoegd aan het verlofrecht bij HVC. Hiertoe wordt per medewerker een persoonlijk verlofoverzicht gemaakt.

De medewerker kan er voor kiezen om het in het vorige lid bedoelde verlofbudget na overgang te laten uitbetalen dan wel als verlof op te nemen.

NB:

Voor de medewerkers die recht hebben op bovenstaande vergoedingen en/of toelagen wordt op de onderdelen waarover pensioenafdracht plaatsvindt (eindejaarsuitkering, vergoeding wachtdienst en vakantiegeld over vergoeding wachtdienst), uitbetaald als zijnde "overgangstoelage".

De overige onderdelen (planmatig onderhoud, 5 mei 1x per 5 jaar, compensatie overwerk op 5 mei, premie schadevrij rijden, WG-bijdrage ziektekosten, IZA-korting, gladheidsbestrijding vergoeding, gladheidsbestrijding deelneming, restant verlof, opslag overwerk zaterdag en wachtdienstverlof) worden apart benoemd en uitgekeerd met als gevolg dat hier geen pensioenafdracht over hoeft plaats te vinden.

Bijlage: 3

Bezwaarprocedure

1. Indien een medewerker van mening is dat hij door de toepasselijkheid van het Sociaal Statuut of door een beslissing die is genomen in het kader van het Sociaal Statuut of indien hij door het uitblijven van een beslissing, verrichte handeling of uitgesproken weigering betreffende het Sociaal Statuut in zijn belangen onevenredig wordt getroffen, kan hij daartegen bezwaar maken.
 2. De medewerker bezwaar maken bij de bezwarencommissie Sociaal Statuut, Antwoordnummer Als bedoeld in lid 3 van dit artikel.
 3. De bezwarencommissie is een onafhankelijke commissie met een louter adviserende taak en wordt benoemd terstond na het vaststellen van het Sociaal Statuut.
De commissie bestaat uit:
 - een lid te benoemen door de werkgever
 - een lid te benoemen op voordracht van de werknemersorganisatie
 - een onafhankelijk voorzitter gekozen door de beide leden.Van het lidmaatschap zijn uitgesloten werknemers, ex-werknemers, bestuurders en/of leden van de Raad van Commissarissen.
De werkgever en de werknemersorganisatie wijzen ieder één plaatsvervangend lid aan.
Aan de commissie wordt een jurist als secretaris toegevoegd. De secretaris heeft geen stemrecht.
 4. Het bezwaar van de medewerker dient binnen dertig dagen nadat de medewerker van de beslissing, handeling of weigering kennis heeft genomen schriftelijk en gemotiveerd te zijn ingediend bij de commissie.
 5. De commissie heeft tot taak de werkgever te adviseren met betrekking tot het ingediende bezwaar. In dit kader toetst de commissie of gehandeld is in strijd met:
 - de bepalingen van de CAO indien deze op de betreffende werknemer van toepassing zijn;
 - de overige op de arbeidsverhouding betrekking hebbende regels;
 - de bepalingen uit het Sociaal Statuut;
 - de normen van zorgvuldigheid en redelijkheid.
 6. Ten behoeve van haar taak is de commissie bevoegd kennis te nemen van alle op het bezwaar betrekking hebbende stukken. Tevens is de commissie bevoegd, naast de bezwaarmaker en degene die de beslissing heeft genomen en/of de handeling heeft verricht dan wel de weigering heeft uitgesproken, andere werknemers van het bedrijf en/of deskundigen op te roepen teneinde te worden gehoord, indien zij dit voor haar advisering nodig acht.
-
- 7.1
 - a. De werkgever stelt de medewerker in de gelegenheid zijn bezwaar binnen drie weken na de dag, waarop hij het bezwaarschrift heeft ontvangen, mondeling toe te lichten.
De medewerker kan zich daarbij door een raadsman/raadvrouw doen bijstaan.
 - b. Op verzoek van de medewerker worden hij en zijn raadsman/raadvrouw in de gelegenheid gesteld van de op de in het geding zijnde zaak betrekking hebbende stukken kennis te nemen.

c. Van de in lid 1 bedoelde toelichting wordt binnen drie dagen een schriftelijk verslag gemaakt dat voor akkoord wordt ondertekend door de medewerker.

Weigert de werknemer het verslag te ondertekenen, dan wordt daarvan in dat verslag, indien mogelijk met vermelding van de redenen, melding gemaakt. Dit verslag wordt aan de werknemer in afschrift ter hand gesteld.

7.2 Nadat het schriftelijke verslag als bedoeld in artikel 8.1 sub c ter hand is gesteld, wordt het advies van de commissie binnen twee weken vastgesteld bij meerderheid van stemmen en naar de werkgever en de betrokken werknemer verzonden.

7.3 De werkgever neemt binnen 3 weken na ontvangst van het advies en beslissing. De medewerker wordt schriftelijk van dit besluit in kennis gesteld.

Paraaf:

Paraaf:

Paraaf: