

definitief Sociaal Plan uitbesteding uitvoering beheer openbare ruimte
SOCIAAL PLAN

De ondergetekenden

1. De gemeente Winterswijk, Stationsstraat 25, 7101GH Winterswijk, te dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door haar burgemeester de heer drs. M.J. van Beern, handelende ter uitvoering van het besluit van het college van burgemeester en wethouders van de gemeente, verder te noemen

'De Gemeente'

en

2. De naamloze vennootschap NV ROVA Holding, gevestigd Steinfurtstraat 2 te Zwolle, mede namens NV ROVA Gemeenten, beiden te dezen vertegenwoordigd door de heer ir. B. Groenhuis, directeur, verder te noemen: "ROVA",

en

3. De volgende organisaties van werknemers, verder te noemen de vakorganisaties

a. ABVAKABO FNV

b. CNV Publieke Z zaak

Partijen 1, 2 en 3a en b gezamenlijk aan te duiden als 'de partijen'.

In aanmerking nemende dat

- de gemeente Winterswijk een wettelijke zorgtaak heeft in het beheren van de openbare ruimte;
- de gemeente voor de uitvoering van deze taak beschikt over een team Uitvoering binnen de afdeling Openbare Ruimte (OPR)
- de gemeente in haar coalitieprogramma 2011-2014 de wens heeft opgenomen te streven naar verdere samenwerking met andere gemeenten en organisaties in de uitvoering van gemeentelijke taken en op deze wijze efficiencyvoordelen op het gebied van bijvoorbeeld schaalgrootte en kostenbesparing kan bereiken;
- de gemeente voor de taken op het gebied van openbare ruimte wenst aan te sluiten bij het gemeentelijk samenwerkingsverband ROVA;
- de gemeente daartoe ROVA opdraagt, en ROVA deze opdracht aanvaardt, zorg te dragen voor de uitvoering van de gemeentelijke taken ten aanzien van de openbare ruimte;
- de gemeente en ROVA zulks hebben vastgelegd in een door beide partijen ondertekende dienstverleningsovereenkomst;
- alle medewerkers binnen het team Uitvoering conform de bijgaande en aangehechte lijst, alsmede de bijbehorende activa per 1-1-2011 worden overgedragen aan ROVA in navolging van het principe "werknemer volgt werk";
- naast de beschikking over een dienstencentrum op het gebied van de openbare ruimte is de gemeente als opdrachtgever en als aandeelhouder betrokken;
- ROVA is aangesloten bij de werkgeversvereniging Energie- en Nutsbedrijven (WENb) en dat als gevolg daarvan voor haar personeel de CAO Afval en Milieu van toepassing is;
- partijen willen waarborgen dat de belangen van de werknemers maximaal worden behartigd en dat partijen daartoe een Sociaal Plan wensen te sluiten in het kader van de overgang van personeel in dienst van werkgever naar ROVA en dat dit Sociaal Plan thans als volgt wordt geformuleerd.

Komen als volgt overeen

Hoofdstuk 1 Definities

1.1 Werknemer (Ambtenaar)

De ambtenaar in de zin van de "Arbeidsvoorwaardenregelingen Gemeente Winterswijk" (zie de lijst met ambtenaren aan het einde van dit sociaal plan). Waar in dit plan met betrekking tot personen wordt gesproken over hij, zij, hem of haar worden daarmee zowel mannelijke als vrouwelijke werknemers aangeduid.

1.2 Gelijkwaardige functie/eigen functie

Een functie die inhoudelijk, wat betreft werk- en denkniveau, gelijk of nagenoeg gelijk (tenminste 80% is aan de functie die de ambtenaar voor de overgang vervulde, volgens het principe werknemer volgt werk;

1.3 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 één niveau lager zijn dan de oude functie;

1.4 Geschikte functie

Een functie die niet valt onder het begrip passende functie, maar die de ambtenaar in onderling overleg bereid is te vervullen,

1.5 Standplaats

De gemeente of het met name genoemde gedeelte van de gemeente, waar de ambtenaar gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht.

1.6 Functieomvang

De functieomvang bedraagt voor fulltimers 36 uur per week.

1.7 Salaris

Het voor de ambtenaar geldende bedrag van de aan de ambtenaar toegekende schaal als bedoeld in artikel 3:1 van de Arbeidsvoorwaardenregelingen gemeente Winterswijk.

1.8 Functie

Het geheel van werkzaamheden dat de ambtenaar volgens zijn functiebeschrijving verricht,

1.9 Garantietoelage

De ambtenaar die overgaat naar ROVA en wordt belast met werkzaamheden met een lagere bezoldiging, behoudt de bezoldiging en de bezoldigingsvooruitzichten verbonden aan de functie die hij daarvoor bij de gemeente Winterswijk vervulde. Het per saldo verschil tussen het arbeidsvoorwaardenpakket van de gemeente Winterswijk en ROVA wordt verwerkt in een garantietoelage.

De garantietoelage draagt de kenmerken van normaal brutoloon en zal derhalve ook pensioengevend zijn en geïndexeerd worden conform de index in de CAO Afval en Milieu.

1.10 Diensttijd

~ Diensttijd is tijd aangemerkt/doorgebracht als ABP-deelnemer (conform CAR-UWO).

~ Deze diensttijd wordt meegenomen naar ROVA, en telt daar mee bij de bepaling van de jubileumgratificatie.

~ De jubileumgratificatie voor 12,6 jaar bij de gemeente Winterswijk wordt overgenomen door de ROVA.

~ Diensttijd in verband met WW uitkering: conform de werkloosheidswet geldende bepalingen voor de duur van de uitkering.

1.11 Salarisperspectief

De opeenvolgende salarisperiodieken tot en met het hoogste bedrag van de functieschaal van de ambtenaar en eventueel schriftelijk vastgelegde extra individuele salarisafspraken.

Hoofdstuk 2 Uitgangspunten overgang met betrekking tot werknemers

2.1 Werknemer volgt werk en diensttijd

Bij de overgang van het personeel geldt het principe van "werknemer volgt werk". De diensttijd (anciënniteit) die opgebouwd is bij de gemeente Winterswijk wordt meegenomen naar de ROVA.

2.2 De standplaats

In navolging van het principe "werknemer volgt werk" zal de standplaats voor de betrokken werknemers de ROVA vestiging in Winterswijk zijn.

2.3 Het arbeidsvoorwaardenpakket

Het arbeidsvoorwaardenpakket bij ROVA zal zodanig zijn dat negatieve verschillen ten opzichte van het arbeidsvoorwaardenpakket bij de gemeente per saldo worden voorkomen. Het doel is dat werknemers van gemeente er bij indiensttreding bij ROVA niet op achteruit gaan. Het per saldo-verschil tussen het arbeidsvoorwaardenpakket van de gemeente Winterswijk en ROVA wordt verwerkt in een samengestelde garantietoelage per vergelijkbaar onderwerp, Deze garantietoelage draagt de kenmerken van normaal loon en is pensioengevend.

2.4 Compensaties

Wanneer sprake is van onredelijkheid op individueel niveau tussen het oude en het nieuwe arbeidsvoorwaardenpakket, zullen aanvullend op individueel niveau compensaties worden toegekend door ROVA.

2.5 Verhuisplicht.

Indiensttreding bij ROVA zal geen verhuisplicht tot gevolg hebben.

2.6 CAO 0 / Regelingen

Bij ROVA zijn de CAO Afval en Milieu en de Bedrijfsregelingen van ROVA van toepassing.

2.7 Georganiseerd Overleg

Het Sociaal Plan zal ter overeenstemming voorgelegd worden aan de door de gemeente ingestelde commissie voor het Georganiseerd Overleg.

Hoofdstuk 3 Wijze overgang personeel naar ROVA

3.1 Gedwongen ontslagen

Er zullen als gevolg van deze overgang van personeel geen gedwongen ontslagen vallen.

3.2 Gelijkwaardige, geschikte of passende functie

De medewerker zal soortgelijke werkzaamheden blijven uitvoeren, zoals in het functieprofiel (zie de aangehechte lijst aan het einde van dit sociaal plan) van de gemeente Winterswijk is beschreven. Op basis van deze beschrijving wordt de medewerker in het meest passende functie(profiel) van ROVA gepast.

Hoofdstuk 4 Algemeen

4.1 Ontslag

Ambtenaren als bedoeld in hoofdstuk 1, artikel 1. 1. van CAR-UWO, krijgen per de datum van indiensttreding bij ROVA eervol ontslag van de gemeente op basis van artikel 8:3 CAR-UWO. Bij het te verlenen ontslag wordt geen opzegtermijn in acht genomen.

4.2 Pensioenvoorziening

ROVA draagt zorg voor het continueren van de volledige pensioenvoorziening van de sector gemeenten bij het ABP, zoals ten tijde van het afsluiten van dit sociaal plan voor de betreffende medewerkers geldt. Aangezien geen van de medewerkers volgens aangehechte lijst geboren is voor 1950 is de FPU-gemeenten niet van toepassing op deze medewerkers.

4.3 Ziektekostenverzekering

4.3.1

ROVA geeft een werkgeversbijdrage, conform de CAO Afval en Milieu, aan de aanvullende verzekering ziektekosten bij de collectieve contractpartner van E 175,- bruto per jaar, maandelijks uitgekeerd, gedurende de looptijd van de CAO. In 2010 is dat de collectieve contractpartner Zilveren Kruis. De medewerkers volgens de aangehechte lijst kunnen zonder medische keuring overstappen naar de collectieve contractpartner Zilveren Kruis Achmea.

4.3,2

De werkgeversbijdrage van ROVA wordt door ROVA voor maximaal 5 jaar op maandelijks basis uitgekeerd aan IZA verzekerden. Daarna komt de vergoeding te vervallen of kan men overstappen naar de collectieve contractpartner van ROVA.

4.3,3

Voor het verschil tussen de werkgeversbijdrage van de gemeente Winterswijk (E 296,- per jaar voor medewerkers met salaris tot maximum schaal 6) en ROVA zullen IZA verzekerden door ROVA worden afgekocht. De afkoopsom bedraagt een bruto bedrag ineens ter grootte van 5 maal het jaarlijkse verschil tussen de bijdrage voor IZA van de gemeente Winterswijk en de bijdrage voor Zilveren Kruis van ROVA (meetpunt verschil 31 mei 2010).

4.4 Arbodienst

ROVA draagt zorg voor aansluiting bij een gecertificeerde Arbodienst.

4.5 Jubileum

In navolging van de CAO Afval en Milieu bestaat voor werknemers het recht op jubileumgratificaties. Ter bepaling van het recht op jubileumgratificaties bij ROVA telt de in dat kader bij de gemeente bepaalde diensttijd volledig mee.

4.6 Studiefaciliteiten

4.6.1

Voor de beoordeling omtrent eventuele verplichtingen bij de gemeente tot terugbetaling van genoten studiefaciliteiten bij ontslag, wordt indiensttreding bij ROVA niet als een dergelijk ontslag aangemerkt.

4.6.2

De door gemeente aan werknemer toegekende studiefaciliteiten worden door ROVA overgenomen.

Hoofdstuk 5 Aanvang dienstbetrekking

5.1 Arbeidsovereenkomst.

ROVA verplicht zich met die werknemers die bij haar in dienst treden een arbeidsovereenkomst aan te gaan overeenkomstig het dienstverband bij de gemeente. In dat kader zal een vast dienstverband worden vervangen door een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zonder proeftijd.

5.2 Arbeidsongeschiktheid:

5.2.1

De werknemer die op de dag voor overgang naar ROVA geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt is voor de bij ROVA te vervullen functie en bij wie de mogelijkheid op blijvende arbeidsongeschiktheid aanwezig is, zulks ter beoordeling van de Arbodienst van ROVA, treedt vooralsnog niet in dienst van ROVA en blijft bij de gemeente in dienst.

5.2,2

De in 5.2,1 bedoelde werknemer die binnen 24 maanden na de eerste ziektedag volledig hersteld wordt verklaard voor zijn eigen functie, treedt alsnog in dienst van ROVA,

5.2.3

De in 5.2.1 bedoelde werknemer die gedurende het ziekteverzuimbegeleidingstraject herplaatst kan worden in de eigen functie treedt, voor het gedeelte waarvoor de herplaatsing geldt, in dienst van ROVA.

5.2.4

De in 5.2.1 bedoelde werknemer kan tot de datum waarop hij op grond van het gestelde in 5.2.2 en 5.2.3 in dienst treedt van ROVA, dan wel tot de datum waarop aan de werknemer tengevolge van blijvende arbeidsongeschiktheid ontslag is verleend op grond van artikel 8~5, gedetacheerd worden bij ROVA.

5.2.5

In de situatie als genoemd onder het 5,2.2 en 5.2.3 van dit artikel is het Sociaal Plan onverkort van toepassing.

Hoofdstuk 6 Arbeidsvoorwaarden

6.1 Salarisgaranties perspectief,

6.1.1

De werknemer houdt bij ROVA recht op het netto salaris- (exclusief inhouding premie ziektekosten) en het bruto salarisperspectief zoals die voor hem golden bij de gemeente op de dag voor overgang.

6.1.2

In verband met de nieuwe CAO gemeenten 2009-2011 wordt het bruto maandsalaris (excl. Toelagen en vergoedingen) van de werknemer per 1-1-2011 verhoogd met 0,5% structureel.

6.1,3

Daar waar nodig zal in het kader van dit artikel door ROVA gewerkt worden met garantietoelagen. Op deze garantietoelagen is de CAO-indexering van toepassing.

6.1.4

Een dienstverband van 36 uur wordt beschouwd als een fulltime (100%) dienstverband voor wat betreft de primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden.

6.1.5

Eén medewerker (zie de aangehechte lijst) behoudt het vooruitzicht om in het kader van de bezuinigingen met een nader te bepalen overeengekomen regeling vervroegd de gemeente te verlaten. Indien dit nog niet gerealiseerd kan worden voor 1 januari 2011 bestaat de mogelijkheid de medewerker te detacheren naar de ROVA.

6.2 Verlof, vakantie en compensatie

6.2.1

Voor de werknemer die per de datum van indiensttreding bij de gemeente tegoeden heeft aan verlof of tijd voor tijd als gevolg van overwerk, geldt dat dit tegoed als restantverlof kan worden meegenomen naar ROVA. Aan het eind van het kalenderjaar 2010 zullen tegoeden van meer dan 40 uur door ROVA worden uitbetaald, tenzij per individuele medewerker aantoonbaar afwijkende afspraken zijn gemaakt en deze afspraken ten tijde van ondertekening van dit sociaal plan bekend zijn gemaakt.

6.2.2

De werknemer kan per de datum van indiensttreding bij ROVA aan gemeente verzoeken om overuren en/of vakantieverlof uit te betalen. Bestaande afspraken in dit kader zullen worden geëerbiedigd.

6.2.3

De vakantierechten en ADV-uren van werknemers zullen door ROVA worden overgenomen, inclusief de verlofrechten in verband met leeftijdsdagen en verlofrechten in verband met het lokale volksfeest. De werknemers behouden het recht op de opbouw van verlof en verlofrechten (ADV-uren). Dit betekent dat zij feitelijk veertig uren per week kunnen blijven werken en wekelijks, naar keuze, vier ADV-uren kunnen opbouwen (o.b.v een full-time dienstverband, parttime naar evenredigheid)

6.3 Nevenfuncties

De werknemer dient bij indiensttreding bij ROVA te melden of, en zo ja welke nevenfunctie(s) hij verricht. ROVA zal de nevenfuncties overnemen die bij de gemeente zijn gemeld en die door de gemeente akkoord zijn gevonden. Voor 2010 hebben 5 medewerkers nevenwerkzaamheden gemeld. Dit is inmiddels akkoord bevonden door de gemeente (zie de aangehechte lijst).

6.4 Ouderschapsverlof

De werknemer behoudt de aanspraak op betaald ouderschapsverlof voor kinderen geboren vóór 1 juni 2012.

6,5 Hypotheekregeving

6.5.1

De door gemeente Winterswijk verstrekte hypothecaire geldlening blijft gehandhaafd onder de geldende voorwaarden. Er wordt echter door gemeente Winterswijk geen nieuwe hypotheek verstrekt bij verkoop van de woning en ook wordt er geen tweede hypotheek meer verstrekt.

6.5.2

Voorwaarde bij het genoemde in bovenstaand lid is dat de jaarlijkse betaling in verband met de hypotheekverstrekking rechtstreeks aan de gemeente Winterswijk wordt voldaan.

6.5.3

ROVA is geen partij in deze hypotheekregeling.

6.6 Spaarloonregeling

6.6.1

Na de overgang naar ROVA kan vanaf 1 januari 2011 aan de aldaar geldende spaarloonregeling worden deelgenomen.

6.6,2

Conform de spaarloonregeling van de gemeente Winterswijk kan het bij gemeente Winterswijk gespaarde bedrag worden uitbetaald waarbij loon- en premieheffing plaatsvindt of het bedrag gedurende de in het reglement genoemde termijn ongemoeid worden gelaten tot het van rechtswege vrijvalt en niet meer aan loon- en premieheffing onderworpen is.

6.7 Levensloopregeling

6.7.1

Na de overgang naar ROVA kan aan de aldaar geldende levensloopregelling worden deelgenomen, voor zover dit onder de fiscale wetgeving valt.

6.7.2

De toelage levensloop wordt 1,8% conform de ROVA regeling met een minimum van E 400,-. Het verschil tussen de ROVA bijdrage en de bijdrage van gemeente Winterswijk zal in het garantiebedrag worden verrekend door ROVA.

6.7.3

In navolging van de CAO gemeenteambtenaren wordt eerst In december 2010 de levensloopbijdrage door gemeente Winterswijk uitgekeerd.

6.8 Piketdienst

Na overgang naar ROVA geldt de winterdienstregeling van ROVA. De individuele gevolgen zullen worden onderzocht en in de situatie waarin sprake is van teruggang worden gecompenseerd of afgekocht door ROVA waarbij een termijn van 5 jaar wordt gehanteerd. Het gaat hier om 7 medewerkers (exclusief een reserve). De methode om tot een vergelijking te komen is als volgt: Over de afgelopen drie jaar wordt bekeken hoeveel toeslag de

betreffende medewerker heeft ontvangen en hoeveel uur hij piketdienst heeft uitgevoerd. Vervolgens wordt bekeken hoeveel de medewerker bij ROVA zou hebben ontvangen in dezelfde periode. Op basis van deze vergelijking wordt bekeken of er sprake van een verschil is, en of ROVA meer of minder betaald zou hebben. Indien ROVA meer betaald zou hebben, vindt geen afkoop of compensatie plaats. Indien ROVA minder betaald zou hebben wordt afhankelijk van de grootte van het verschil een afkoopsom of een compensatie voorgesteld.

6.9 IPAP (Arbeidsongeschiktheidsverzekering)

ROVA voorziet conform de CAO Afval en Milieu in een bijdrage van 0,2% aan de gedeeltelijke arbeidsongeschiktheidsverzekering van Loyalis. Deze wordt verrekend met overige garanties binnen een periode van vijf jaar.

6.10 Woon-werkverkeervergoeding

Met werknemers worden individuele afspraken gemaakt over de tegemoetkoming woon-werkverkeer waarbij de verschillen in tegemoetkoming met de Bedrijfsregeling van ROVA door ROVA zoveel mogelijk worden gecompenseerd door garanties, zolang deze voldoen aan de fiscale wetgeving.

De gemeente Winterswijk hanteert ten aanzien van reiskosten een cafetariasysteem waarbij een fiscaal voordeel wordt behaald. De ROVA gaat ook een cafetariasysteem invoeren, onder voorbehoud goedkeuring van de belastingdienst. De verschillen zullen daarom beperkt blijven.

6.11 Overwerkvergoeding

De vergoeding voor overwerk gaat onder de geldende ROVA overwerkregeling vallen. De vergoeding voor overwerk op zaterdag blijft gehandhaafd op het niveau van de gemeente Winterswijk voor de duur van 5 jaar. Binnen deze periode zal 1 maal per jaar verrekening plaatsvinden van het verschil tussen de vergoeding van gemeente Winterswijk op zaterdag en ROVA.

6.12 Eindejaars uitkering en voorjaars/najaarsuitkering

De eindejaarsuitkering van de gemeente Winterswijk van 5,5% en de voorjaars/najaarsuitkering van E 250,- (voor fulltimers) zullen worden gegarandeerd en zullen verrekend worden met de resultaatafhankelijke beloning en eventuele andere incidentele beloningen van ROVA zolang de som van deze uitkeringen boven de resultaatafhankelijke uitkering van ROVA uitkomen. Wanneer over een aaneengesloten periode van drie jaren de resultaatafhankelijke uitkering van ROVA uitkomt boven de som van de eindejaarsuitkering van de gemeente en de voorjaars/najaarsuitkering van E 250,- vervalt de garantie en wordt vanaf dat jaar de CAO Afval en Milieu gevolgd.

6.13 Vuilwerktoeslag

6.13.1

Partijen zijn bekend met het feit dat als gevolg van ARBO-maatregelen de uit te keren vuilwerktoeslag in de komende jaren structureel zal afnemen. Op basis daarvan spreken partijen af deze toeslag af te kopen bij overgang naar ROVA.

6.13.2

De afkoopsom wordt bepaald door het gemiddelde van de door werknemers genoten vuilwerktoeslag over de afgelopen drie kalenderjaren te vermenigvuldigen met een factor vijf. De afkoopsom wordt betaalbaar gesteld in het eerste kwartaal na overgang van de medewerkers.

6.13.3

De vuilwerktoeslag van de gemeente Winterswijk komt daarmee te vervallen.

6.14 WW

6.14.1,

De voor werknemer geldende bovenwettelijke regeling bij werkloosheid zoals bepaald in hoofdstuk 10 van het CAR-UWO zal door ROVA worden overgenomen. Met dien verstande dan vanaf 2012 aangesloten wordt bij de landelijke ontwikkelingen ten aanzien van de hoogte en duur van uitkeringen i.v.m. werkloosheid (CAO gemeenten en nieuwe CAO Afval en Milieu).

Hoofdstuk 7 Ondernemingsraad

Bij de ROVA is een afvaardiging van de vestiging in Winterswijk opgenomen in de Ondernemingsraad van ROVA. Dit naar aanleiding van de overgang van de medewerkers reiniging in 2009.

Hoofdstuk 8 Hardheidsclausule

8.1

Op verzoek van de werknemer zal ROVA in positieve zin afwijken van de bepalingen in dit Sociaal Plan indien toepassing van dit sociaal plan leidt tot onbillijkheden van overwegende aard.

8.2

Op de uitvoering van dit Sociaal Plan zijn de bepalingen van de Arbeidsvoorwaardenregeling Winterswijk bepalend zoals deze luiden op het moment van overgang.

8,3

Partijen verplichten zich om in goed overleg en op basis van overeenstemming een oplossing te zoeken voor zaken die niet of niet volledig in deze overeenkomst zijn geregeld.

Hoofdstuk 9 Geschillencommissie

9.1 Geschillencommissie

9.1.1

Er is een onafhankelijke geschillencommissie.

9.1.2

De werknemer ten aanzien van wie een beslissing op basis van dit Sociaal Plan is genomen, kan binnen 30 dagen nadat hij redelijkerwijs van deze beslissing kennis heeft kunnen nemen, bezwaar aantekenen bij de commissie.

9.1,3

De werknemer kan eveneens binnen 30 dagen beroep instellen bij de commissie indien de gemeente Winterswijk nalaat binnen 2 maanden uitspraak te doen over een door de werknemer op de basis van dit Sociaal Plan, dan wel in verband met zijn overgang naar ROVA, gedaan verzoek.

9.2 Samenstelling

9.2.1

De commissie bestaat uit 3 leden en 3 plaatsvervangende leden die niet betrokken zijn geweest bij de totstandkoming van dit Sociaal Plan.

9.2.2

Partijen te ener zijde, gemeente Winterswijk en ROVA en partij te ander zijde, de vakorganisaties, in dit Sociaal Plan, benoemen ieder 1 lid en 1 plaatsvervanger. Voorts wijzen de beide partijen een gezamenlijk derde lid als voorzitter aan.

9.2,3

De commissie wijst uit haar midden een voorzitter aan.

9.2 Bevoegdheid

9.3.1

De commissie neemt kennis van alle zaken die haar ter zake van een verschil van mening tussen gemeente Winterswijk en werknemer in het kader van de toepassing van dit Sociaal Plan worden voorgelegd.

9.3.2

De commissie doet alleen uitspraak over schriftelijk voorgelegde geschillen.

9.3.3

Indien de commissie niet tot een uitspraak kan komen, kan zij partijen in dit Sociaal Plan vragen om advies dan wel om een voorziening te treffen.

9.3.4

Uitspraken van de geschillencommissie zijn voor partijen bindend.

9.4 Werkwijze

9.4.1

De voorzitter leidt de vergadering.

9.4.2

Het secretariaat van de commissie wordt vervuld door een werknemer van ROVA.

9.4.3

De commissie vergadert binnen 20 werkdagen nadat een beroep bij haar is ingesteld.

9.4.4

Oproepingen door vergaderingen worden - behoudens spoedeisende gevallen ter beoordeling van de voorzitter - tenminste 10 werkdagen tevoren aan de leden verzonden.

9.4.5

De commissie is gerechtigd tot het vaststellen van uitspraken, mits de meerderheid van de leden aanwezig is.

9.4.6

Indien de commissie op grond van artikel 9.3.3 om advies dan wel een voorziening heeft gevraagd, wordt daarover binnen 30 dagen door partijen in dit Sociaal Plan een uitspraak gedaan,

9.4.7

De commissie doet zo snel mogelijk, doch uiterlijk binnen 3 maanden, uitspraak op een bij haar ingesteld beroep.

9-4~8

De commissie is bevoegd deskundigen te horen.

Hoofdstuk 10 Slotbepalingen.

10.1.

Het Sociaal Plan wordt aangemeld bij het Ministerie van SZW teneinde de status van collectieve arbeidsovereenkomst in de zin van de Wet op de CAO te verkrijgen,

10.2. Eenmalige uitkering

10.2.1.

Door de gemeente wordt bij de uitdiensttreding van de betreffende medewerkers, als waardering voor bewezen diensten, een eenmalige uitkering uitgekeerd ter grootte van E.1,250 netto per medewerker.

10.2.2,

De door de gemeente uit te keren uitkering overeenkomstig artikel 10.2.1. wordt door ROVA in december 2012 herhaald indien de door de medewerkers verrichte diensten in dat jaar door de inwoners van Winterswijk op dezelfde wijze worden beoordeeld als is vastgesteld in een door de gemeente gehouden schouw (0-meting). De beoordeling van de schouw zal in dat jaar objectief en op basis van dezelfde uitgangspunten als in de 0-meting worden vastgesteld. Hierbij wordt rekening gehouden met mogelijke beleidswijzigingen die van invloed kunnen zijn op het uitvoeringsniveau.

Ondertekening

Namens de gemeente Winterswijk, de heer J.P.M.Scheinck'

datum

Namens NV ROVA Holding,

datum

Namens de vakorganisatie

datum

Namens de vakorganisatie

datum

Addendum bij definitief Sociaal Plan uitbesteding uitvoering beheer openbare ruimte 06-11-2010

De ondergetekenden

1. De gemeente Winterswijk, Stationsstraat 25, 7101 GH Winterswijk, te dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door haar burgemeester de heer drs. M.J. van Beem, handelende ter uitvoering van het besluit van het college van burgemeester en wethouders van de gemeente, verder te noemen "De Gemeente"

en

2. De naamloze vennootschap NV ROVA Holding, gevestigd Steinfurtstraat 2 te Zwolle, mede namens NV ROVA Gemeenten, beiden te dezen vertegenwoordigd door de heer ir. B. Groenhuis, directeur, verder te noemen: "ROVA",

en

3. De volgende organisaties van werknemers, verder te noemen de vakorganisaties'

a. ABVAKABO FNV

b. CNV Publieke Z zaak

Partijen 1, 2 en 3a en b gezamenlijk aan te duiden als 'de partijen'.

In aanmerking nemende dat

- partijen reeds een definitief sociaal plan d.d. 05-11-2010 zijn overeengekomen
- partijen op dit sociaal plan een aanvulling (addendum) wensen te maken

Komen als volgt overeen

Conform het (principe)akkoord CAO Gemeenten 2009-2011 zal de eenmalige uitkering van 1 % welke uitgekeerd is in 2010 worden omgezet in een gelijkwaardige structurele looncomponent (salaris), tenzij gedurende de looptijd van de Cao (1 juni 2009 tot 1 juni 2011) geen overeenstemming wordt bereikt over een nog op te stellen leidraad over de noodzakelijk veranderingen van de gemeentelijke organisatie in het licht van de kabinetsplannen en de financiële situatie van de sector. Wanneer deze omzetting in een structurele looncomponent daadwerkelijk zal plaatsvinden zal deze structurele looncomponent worden verrekend met de loonstijging van de nieuwe CAO Afval en Milieu.

Ondertekening

Namens de gemeente Winterswijk,

Namens NV ROVA

Namens de vakorganisatie ABVAKABO. de heer L. Veldhuizen

datum

.....

Namens de vakorganisatie CNV Publieke Z zaak, de heer H. Strootman

datum