

Sociaal Plan verzelfstandiging Sportbedrijf Gemeente Rotterdam

Hoofdstuk 1 Algemeen

Artikel 1.1 Werkingssfeer

Dit Sociaal Plan geldt uitsluitend voor medewerkers die op datum verzelfstandiging in dienst zijn bij de gemeente Rotterdam op basis van een aanstelling voor bepaalde of onbepaalde tijd en op datum verzelfstandiging in dienst treden bij het Sportbedrijf.

Artikel 1.2 Cao Vermo is de basis

De cao Verzelfstandigde Maatschappelijke Organisaties (cao Vermo) is bepalend voor de aanspraken van medewerkers. Voor medewerkers die op de datum van de verzelfstandiging van de gemeente Rotterdam zijn overgegaan naar het Sportbedrijf gelden daarnaast de aanvullende afspraken in dit Sociaal Plan.

Hoofdstuk 2 Overgang naar verzelfstandigde organisatie

Artikel 2.1 Plaatsingsprocedure medewerkers

Artikel 2.1.a Uitvoerend personeel van het cluster MO/directie Sport & Cultuur

1. Bij de plaatsing van medewerkers in uitvoerende functies geldt het principe “mens volgt taak”: medewerkers in uitvoerende functies en management tot fsk 9 van delen van de gemeente die behoren tot de scope van het te verzelfstandigen onderdeel gaan over naar de nieuwe organisatie, tenzij dit tot onredelijke gevolgen leidt (in voorkomende gevallen wordt dit laatste verwoord in het plaatsingsplan);
2. Voor nieuwe uitvoerende functies in het Sportbedrijf geldt de reguliere selectieprocedure, in eerste instantie gericht op medewerkers van het cluster MO/directie Sport & Cultuur, die binnen het bereik van de verzelfstandiging vallen.
3. In de selectieprocedure wordt geselecteerd op basis van geschiktheid, gemotiveerd te beoordelen door het Sportbedrijf.
4. Indien zich na de in het vorige lid bedoelde procedure nog vacatures voordoen, wordt deze vacature binnen de gemeente uitgezet en, indien nog nodig, vervolgens ook extern.

Artikel 2.1.b Management, niet zijnde bedrijfsvoering

1. De managementfuncties (functies binnen de functiefamilie leidinggeven vanaf het niveau Hoofd C, fsk 9) binnen het Sportbedrijf worden beschouwd als nieuwe functies, waarop gesolliciteerd moet worden; de managementfuncties bij het cluster MO/directie Sport & Cultuur die binnen het bereik van de verzelfstandiging vallen zijn verdwijnfuncties.
2. Alle medewerkers van het cluster MO/directie Sport & Cultuur, onderdeel Sport die vallen binnen het bereik van de verzelfstandiging, kunnen hun belangstelling voor beschikbare functies kenbaar maken.
3. In de selectieprocedure wordt geselecteerd op basis van geschiktheid, gemotiveerd te beoordelen door het Sportbedrijf.
4. Indien zich na de in het vorige leden bedoelde procedure nog vacatures voordoen, wordt deze vacature binnen de gemeente uitgezet en, indien nog nodig, vervolgens ook extern.
5. Medewerkers die een managementfunctie vervullen die binnen het bereik van de verzelfstandiging valt en geen nieuwe functie bij het Sportbedrijf krijgen, blijven achter bij de gemeente.

Artikel 2.1.c Management bedrijfsvoering en overige functies bedrijfsvoering

1. De functies in de bedrijfsvoering zijn nieuwe functies. Vacatures in de bedrijfsvoering worden opengesteld voor medewerkers van het cluster BCO, medewerkers van het cluster MO/directie Sport & Cultuur, onderdeel Sport die vallen binnen het bereik van de verzelfstandiging, en medewerkers van het cluster SO, afdeling Vastgoed. Zij kunnen solliciteren op basis van vrijwilligheid.
2. In de selectieprocedure wordt geselecteerd op basis van geschiktheid, gemotiveerd te beoordelen door het Sportbedrijf.
3. Indien zich na de in het vorige lid bedoelde procedure nog vacatures voordoen, wordt deze vacature binnen de gemeente Rotterdam uitgezet en, indien nog nodig, vervolgens ook extern.

Artikel 2.2 Inschaling en salarisperspectief en periodieke verhogingen

1. De inpassing bij het Sportbedrijf vindt eenmalig plaats op basis van de functiewaardering en functieschalen uit de cao Vermo. Bij de inschaling wordt uitgegaan van het bruto salaris op de datum van overgang naar het Sportbedrijf.
2. Het schaalbedrag bij de cao wordt op de datum verzelfstandiging zodanig vastgesteld dat de medewerker overgaat naar dezelfde salarisschaal en hetzelfde periodieknummer als waarop hij is ingeschaald bij de gemeente Rotterdam. Ter overbrugging van het verschil met de schaalbedragen van de cao Vermo ontvangt de medewerker in aanvulling op het nieuwe schaalbedrag een toelage salarisverschil verzelfstandiging (toelage svv). Deze toelage is pensioengevend en wordt voor toelagen die op het salaris, dan wel het uurloon zijn gebaseerd als salaris beschouwd.
3. De toelage svv bedraagt, indien de medewerker het maximum van zijn functionele salarisklasse heeft bereikt, het verschil tussen enerzijds het schaalbedrag dat de medewerker op datum verzelfstandiging op grond van het Besluit salaris, vergoedingen, toelagen en uitkeringen 2016 ontvangen zou hebben als hij in dienst van de gemeente Rotterdam zou zijn gebleven en anderzijds het bedrag dat hij in dezelfde salarisschaal en hetzelfde periodieknummer binnen de cao Vermo ontvangt.
4. De toelage svv bedraagt, indien de medewerker nog niet het maximum van zijn functionele salarisklasse heeft bereikt, het gemiddelde van de verschillen tussen het schaalbedrag en de op datum verzelfstandiging nog te bereiken periodieke verhogingen op grond van enerzijds het Besluit salaris, vergoedingen, toelagen en uitkeringen 2016 en anderzijds de cao Vermo.5. De toelage svv wordt bij generieke salarisverhogingen binnen de cao Vermo naar evenredigheid verhoogd.
6. Vermeerdering van de arbeidsduur heeft geen invloed op de hoogte van de toelage svv. Bij vermindering van de arbeidsduur wordt de toelage svv naar rato verminderd.
7. Indien de medewerker bij het Sportbedrijf een functie gaat vervullen waaraan een hogere functionele salarisklasse is verbonden, wordt de toelage svv verminderd met de inkomensstijging die het gevolg is van het gaan vervullen van de nieuwe functie.
8. Als de medewerker op zijn eigen verzoek een functie gaat vervullen waaraan een lagere functionele salarisklasse is verbonden, vervallen de aanspraken op een toelage svv.
9. Eventuele periodieke verhogingen vinden plaats volgens de bepalingen uit de cao Vermo. Voor alle medewerkers die in de loop van 2018 in aanmerking komen voor een periodieke verhoging van het salaris geldt dat de datum van deze periodieke verhoging op 1 januari 2018 wordt gesteld.

Artikel 2.3 Ontslag uit gemeentedienst

1. De medewerker wordt per datum verzelfstandiging, zonder opzegtermijn, eervol ontslag verleend op grond van artikel 89 van het Ambtenarenreglement. Tegelijkertijd ontvangt de medewerker een aanbod voor een arbeidsovereenkomst van het Sportbedrijf ter ondertekening, met een ingangsdatum direct aansluitend op de ontslagdatum bij de gemeente Rotterdam.
2. Voorafgaand aan het ontslag op grond van artikel 89 van het Ambtenarenreglement geldt er geen Van werk naar werk-traject.

3. Wanneer een medewerker voor wie het principe “mens volgt taak” geldt na herhaald en zorgvuldig overleg weigert de aangeboden functie bij het Sportbedrijf te aanvaarden, kan hem ontslag worden verleend op grond van artikel 89 van het Ambtenarenreglement.

Artikel 2.4 Indiensttreding bij Sportbedrijf

Voor de medewerkers die vanuit de gemeente Rotterdam overgaan naar het Sportbedrijf geldt het volgende:

- a. indien sprake was van een aanstelling voor onbepaalde tijd, krijgt de medewerker bij het Sportbedrijf een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, zonder proeftijd;
- b. indien sprake was van een aanstelling voor bepaalde tijd, krijgt de medewerker bij het Sportbedrijf een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, zonder proeftijd, voor de resterende duur van de aanstelling.

Artikel 2.5 Zieke medewerker

De medewerkers die op het moment van verzelfstandiging langdurig ziek zijn en voor wie geldt dat:

- een aanvraag voor een uitkering op basis van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen is ingediend; en
- ingeschat wordt dat de mate van arbeidsongeschiktheid op 80% of meer zal worden bepaald; gaan niet over naar het Sportbedrijf, maar blijven bij de gemeente Rotterdam.

Artikel 2.6 Oudere medewerker

Voor de onderstaande medewerkers geldt dat zij, indien zij dit wensen, niet overgaan naar het Sportbedrijf, maar vanuit de gemeente worden gedetacheerd naar het Sportbedrijf:

- a. medewerkers voor wie geldt dat zij op de datum van de verzelfstandiging binnen maximaal twaalf maanden de AOW-gerechtigde leeftijd bereiken;
- b. medewerkers die binnen maximaal zes maanden na de datum van de verzelfstandiging geheel gebruik gaan maken van ABP Keuzepensioen, anders dan na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

Artikel 2.7 Bij gemeente opgebouwde diensttijd

1. De al dan niet aansluitende tijd, doorgebracht in een betrekking bij de overheid, die voorafgaat aan de datum van verzelfstandiging zal meetellen voor de toepassing van die bepalingen uit de cao Vermo waarvoor de bij het Sportbedrijf doorgebrachte diensttijd van belang is.
2. Daarnaast zal de genoemde diensttijd meetellen bij de toepassing van het afspiegelingsbeginsel bij een eventuele reorganisatie bij het Sportbedrijf en voor het bepalen van de duur van een eventuele na-wettelijke uitkering bij werkloosheid na ontslag bij het Sportbedrijf.

Artikel 2.8 Meedoen als interne sollicitant bij gemeentelijke vacatures

Medewerkers die op de datum van verzelfstandiging vanuit de gemeente Rotterdam zijn overgegaan naar het Sportbedrijf, worden gedurende twee jaar na de datum van de verzelfstandiging beschouwd als interne sollicitant bij vacatures bij de gemeente Rotterdam.

Artikel 2.9 Terugbetalingsverplichting

1. Bij ontslag op grond van artikel 89 van het Ambtenarenreglement geldt er voor de medewerker die op de datum van de verzelfstandiging overgaat naar het Sportbedrijf geen terugbetalingsverplichting voor genoten betaald ouderschapsverlof of verleende studiefaciliteiten.
2. Indien de medewerker gebruik heeft gemaakt van de Fietsregeling Rotterdam 2014 zoals deze tot 1 januari 2017 gold en op de datum van de verzelfstandiging nog onder het overgangsrecht als bedoeld in artikel 29 van de Uitvoeringsregeling salaris, vergoedingen, toelagen en uitkeringen 2016 valt, gaat de nog openstaande vordering van de gemeente over naar het Sportbedrijf.

Artikel 2.10 Individuele afspraken en garanties

Voor zover er bij medewerkers die vanuit de gemeente Rotterdam overgaan naar het Sportbedrijf aantoonbaar sprake is van individuele afspraken en garanties, gaan deze afspraken en garanties waar mogelijk mee naar het Sportbedrijf.

Hoofdstuk 3 Arbeidsduur en verlof

Artikel 3.1 Arbeidsduur

Door de overgang van de medewerker van de gemeente Rotterdam naar het Sportbedrijf wijzigt de formele arbeidsduur niet. De formele arbeidsduur voor een voltijds functie blijft 36 uur.

Artikel 3.2 Basis vakantieverlof, feestdagen en leeftijdsverlof

Ter overbrugging van het verschil in basis vakantieverlof, feestdagen en leeftijdsverlof tussen het Ambtenarenreglement/Vakantie- en Verlofregeling enerzijds en de cao Verno anderzijds geldt voor medewerkers die vanuit de gemeente Rotterdam overgaan naar het Sportbedrijf een compensatie urenverschil verzelfstandiging (UVV). De compensatie UVV is aanvullend op de duur van de vakantie zoals deze in artikel 6:3 van de cao Verno is vastgelegd en heeft voor een medewerker met een voltijds dienstverband de volgende omvang per jaar (zie bijlage I bij dit Sociaal Plan voor de berekeningswijze):

Uren compensatie UVV:

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

Artikel 3.3 Verlof op basis van de Wet arbeid en zorg (o.a. ouderschapsverlof) en overig verlof met behoud van salaris

Voor de medewerkers die vanuit de gemeente Rotterdam overgaan naar het Sportbedrijf geldt ten aanzien van verlof op basis van de Wet arbeid en zorg en overig verlof hetgeen in bijlage II bij dit Sociaal Plan is opgenomen.

Artikel 3.4 Arbeidstijdverkorting voor oudere werknemers

Voor de medewerkers die vanuit de gemeente Rotterdam overgaan naar het Sportbedrijf en op de datum van verzelfstandiging gebruik maken van de Aanwijzing betreffende arbeidstijdverkorting voor oudere werknemers 2009 zoals deze op 5 januari 2010 door het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Rotterdam is vastgesteld (P&O-circulaire 2010/1), geldt dat zij gebruik kunnen blijven maken van de mogelijkheid de dagelijkse werktijd met 1/8^e deel te bekorten, op

voorwaarde dat de formele arbeidsduur voor een bepaalde dag ten minste 7,2 uur bedraagt. Ook de overige voorwaarden die het college van burgemeester en wethouders op 5 januari 2010 heeft vastgesteld blijven van kracht.

Hoofdstuk 4 Financiën

Artikel 4.1 Toelage overbrugging toelagenverschil verzelfstandiging

1. Voor de medewerkers die vanuit de gemeente Rotterdam overgaan naar het Sportbedrijf geldt dat zij, ter compensatie van:
 - het verschil tussen de toelage onregelmatige dienst en de vergoeding voor overwerk op grond van het Besluit salaris, vergoedingen, toelagen en uitkeringen 2016 enerzijds en de cao Vermo anderzijds; en
 - het vervallen van de Toelage overgangsrecht Salarisbesluit, de persoonlijke prestatietoelage (PPT), de harmonisatietoelage PPT en de garantietoelage;
 in aanmerking komen voor een Toelage 'overbrugging toelagenverschil' (toelage otv), die uit de volgende elementen is samengesteld:
 - a. het verschil in hoogte tussen de toelage onregelmatige dienst, op maandbasis berekend over 2016, op basis van het Besluit salaris, vergoedingen, toelagen en uitkeringen 2016 enerzijds en de cao Vermo anderzijds, op voorwaarde dat de medewerker in december 2017 een functie vervult waaraan het werken op onregelmatige uren is verbonden;
 - b. het verschil in hoogte van de overwerkvergoeding, berekend over 2016, op basis van artikel 18, vierde lid, van het Besluit salaris, vergoedingen, toelagen en uitkeringen 2016 enerzijds en artikel 4.4, derde lid, tweede volzin, cao Vermo anderzijds (gehele uitbetaling);
 - c. het bedrag van de Toelage overgangsrecht Salarisbesluit waarop de medewerker op 31 december 2017 aanspraak heeft, gecorrigeerd met de factor $(100/108)*100$;
 - d. het bedrag van de persoonlijke prestatietoelage waarop de medewerker op 31 december 2017 aanspraak heeft;
 - e. het bedrag van de harmonisatietoelage en de harmonisatietoelage PPT waarop de medewerker op 31 december 2017 aanspraak heeft;
 - f. het bedrag van de garantietoelage waarop de medewerker op 31 december 2017 aanspraak heeft;
2. Voor het bepalen van de hoogte van het onderdeel van de toelage otv als bedoeld in het eerste lid, onderdeel a, van dit artikel over een periode van ziekte of verlof wordt het bedrag dat over heel 2016 aan het loonelement 'doorbetaling TOD tijdens ziekte of verlof' over 2016 is uitbetaald vermenigvuldigd met een percentage dat als volgt wordt berekend:

$$\frac{\text{TOD 2016 over niet-zon- en feestdagen}}{\text{Totale TOD 2016}} \times 100\%, \text{ waarna het resultaat wordt gedeeld door 12.}$$
3. Als een medewerker minder uren gaat werken, wordt de toelage otv naar evenredigheid verlaagd. Als hij meer uren gaat werken, blijft de toelage otv ongewijzigd.
4. Indien de medewerker bij het Sportbedrijf een functie gaat vervullen waaraan een hogere functionele salarisklasse is verbonden, wordt de toelage otv verminderd met de salarisstijging die het gevolg is van het gaan vervullen van de nieuwe functie.5. Indien de medewerker die in het genot is van het onderdeel van de toelage otv als bedoeld in het eerste lid, onderdeel a, van dit artikel bij het Sportbedrijf op eigen verzoek een functie gaat vervullen waaraan niet langer het werken op onregelmatige uren is verbonden, komt de aanspraak op de toelage otv als bedoeld in het eerste lid, onderdeel a, van dit artikel geheel te vervallen.
6. De toelage otv wordt bij generieke salarisverhogingen binnen de cao Vermo naar evenredigheid verhoogd.

7. De toelage otv is pensioengevend en is grondslag voor de vakantietoelage.

Artikel 4.2 Inconveniëntenvergoeding

Voor de medewerkers die vanuit de gemeente Rotterdam overgaan naar het Sportbedrijf zal de regeling voor de vergoeding van inconveniënten (bijlage A bij de Uitvoeringsregeling salaris, vergoedingen, toelagen en uitkeringen 2016 van de gemeente Rotterdam) van toepassing blijven.

Artikel 4.3 Eindejaarsuitkering

1. Ten aanzien van het percentage van de eindejaarsuitkering is voor de medewerkers die vanuit de gemeente Rotterdam overgaan naar het Sportbedrijf de cao Vermo (artikel 3:17) onverkort van toepassing.
2. Voor wat betreft de grondslag geldt eveneens dat de cao Vermo onverkort van toepassing is. De volgende inkomenselementen worden, voor zover aan een medewerker toegekend, voor de ten opzichte van de Uitvoeringsregeling salaris, vergoedingen, toelagen en uitkeringen 2016 ontbrekende grondslag gecorrigeerd met de factor $(100+8+6)/(100+8)$:
 - a. het onderdeel van de toelage otv, als bedoeld in artikel 4.1, eerste lid, onderdeel d, van dit Sociaal Plan verzelfstandiging Sportbedrijf;
 - b. de arbeidsmarkttoelage als bedoeld in artikel 12 van het Bezoldigingsbesluit 1993, zoals deze bepaling op 31 december 2015 gold;
 - c. de tijdelijke persoonlijke toelage als bedoeld in artikel 13 van het Bezoldigingsbesluit 1993, zoals deze bepaling op 31 december 2015 gold.
3. De in het vorige lid genoemde correctie wordt niet toegepast als de som van:
 - a. het salaris;
 - b. de in artikel 2.2, tweede lid, van dit Sociaal Plan genoemde toelage svv;
 - c. de in het vorige lid genoemde inkomenselementen; en
 - d. de in artikel 4.5 van dit Sociaal Plan genoemde inkomenselementen;
 na vermenigvuldiging met 6% tot een lager bedrag dan € 145,83 leidt.

Artikel 4.4 Werkgeverstoelage levensloop

1. Ten aanzien van het percentage van de werkgeverstoelage levensloop is voor de medewerkers die vanuit de gemeente Rotterdam overgaan naar het Sportbedrijf de cao Vermo (het gestelde in bijlage VIII) onverkort van toepassing.
2. Voor wat betreft de grondslag geldt eveneens dat de cao Vermo onverkort van toepassing is. Daarnaast geldt dat het eventuele onderdeel van de toelage otv, als bedoeld in artikel 4.1, eerste lid, onderdeel e, van dit Sociaal Plan verzelfstandiging Sportbedrijf voor de ten opzichte van de Uitvoeringsregeling salaris, vergoedingen, toelagen en uitkeringen 2016 ontbrekende grondslag wordt gecorrigeerd met de factor $(100+8+1,5)/(100+8)$.
3. De in het vorige lid genoemde correctie wordt niet toegepast als de som van:
 - a. het salaris;
 - b. de in artikel 2.2, tweede lid, van dit Sociaal Plan genoemde toelage svv;
 - c. het in het vorige lid genoemde inkomenselement; en
 - d. de in artikel 4.5 van dit Sociaal Plan genoemde inkomenselementen;
 na vermenigvuldiging met 1,5% tot een lager bedrag dan € 33,33 leidt.

Artikel 4.5 Correctie garantietoelage en aanvulling tot het wettelijk minimumloon voor ontbreken in grondslag voor eindejaarsuitkering en werkgeverstoelage levensloop

1. De onderstaande de inkomenselementen, voor zover aan een medewerker toegekend, worden voor de ten opzichte van de Uitvoeringsregeling salaris, vergoedingen, toelagen en uitkeringen 2016 ontbrekende grondslag voor eindejaarsuitkering en werkgeverstoelage levensloop gecorrigeerd met de factor $(100+8+6+1,5)/(100+8)$:

Sociaal plan verzelfstandiging Sportbedrijf, versie Onderhandelaarsakkoord

- a. het onderdeel van de toelage otv, als bedoeld in artikel 4.1, eerste lid, onderdeel f, van dit Sociaal Plan verzelfstandiging Sportbedrijf, voor zover deze vóór 1 januari 2016 is toegekend;
 - b. de aanvulling tot het wettelijk minimumloon de als bedoeld in artikel 30 van het Ambtenarenreglement, zoals deze bepaling op 31 december 2015 gold.
2. De in het vorige lid genoemde correctie wordt niet toegepast als de som van:
- a. het salaris;
 - b. de in artikel 2.2, tweede lid, van dit Sociaal Plan genoemde toelage svv;
 - c. de in het vorige lid genoemde inkomenselementen; en
 - d. de in artikel 4.3, tweede lid, van dit Sociaal Plan genoemde inkomenselementen; na vermenigvuldiging met 6% tot een lager bedrag dan € 145,83 leidt *en* de som van:
 - e. het salaris;
 - f. de in artikel 2.2, tweede lid, van dit Sociaal Plan genoemde toelage svv;
 - g. de in het vorige lid genoemde inkomenselementen; en
 - h. de in artikel 4.4, tweede lid, van dit Sociaal Plan genoemde inkomenselementen; na vermenigvuldiging met 1,5% tot een lager bedrag dan € 33,33 leidt.

Artikel 4.6 Vakantietoelage

Voor de medewerkers die vanuit de gemeente Rotterdam overgaan naar het Sportbedrijf bedraagt de in bijlage VIII van de cao Vermo genoemde vakantietoelage ten minste € 146,65 per maand.

Artikel 4.7 Cafetarieregelingen/Individueel Keuzebudget

1. Indien op of vóór datum verzelfstandiging van het Sportbedrijf het Individueel Keuzebudget zoals dat vanaf 1 januari 2017 geldt voor medewerkers van de gemeente Rotterdam wordt opgenomen in de cao Vermo, zal daarbij worden aangesloten.
2. Indien het Individueel Keuzebudget niet of vóór datum verzelfstandiging van het Sportbedrijf is opgenomen in de cao Vermo, zullen vanaf de datum van de verzelfstandiging de cafetarieregelingen uit de cao Vermo (verlaging salaris, eindejaarsuitkering, vakantiebijslag of vergoeding voor verkochte uren, in ruil voor door de werkgever vastgestelde bestedingsmogelijkheden) worden gevolgd.

Artikel 4.8 Toelage beschikbaarheidsdienst

Voor zover er bij medewerkers die vanuit de gemeente Rotterdam overgaan naar het Sportbedrijf sprake is van beschikbaarheidsdiensten, richt het beschikbaar moeten zijn zich op gemeentelijke taken, die bij de verzelfstandiging van het Sportbedrijf bij de gemeente achterblijven. Voor de betreffende medewerkers komt de huidige toelage beschikbaarheidsdienst per datum verzelfstandiging te vervallen. Deze medewerkers ontvangen een afbouwtoelage, conform artikel 16 van het Besluit salaris, vergoedingen, toelagen en uitkeringen 2016.

Artikel 4.9 Bijdrage in kosten zorgverzekering

Voor de medewerkers die vanuit de gemeente Rotterdam overgaan naar het Sportbedrijf geldt dat de regeling voor de bijdrage in kosten van de (aanvullende) zorgverzekering, zoals vastgelegd in de artikelen 25 en 26 van het Besluit salaris, vergoedingen, toelagen en uitkeringen 2016 van de gemeente Rotterdam, van toepassing blijft.

Artikel 4.10 Medewerkers met een afbouwtoelage

1. Medewerkers die vanuit de gemeente Rotterdam overgaan naar het Sportbedrijf en op het moment van overgang nog recht hebben op een afbouwtoelage als bedoeld in artikel 1 van de Overbruggingsregeling zoals dat op 31 december gold, dan wel een afbouwtoelage als bedoeld in artikel 16 van het Besluit salaris, vergoedingen, toelagen en uitkeringen 2016, behouden deze toelage onder de voorwaarden waaronder ze is toegekend.

2. De afbouwtoelage wordt verminderd met:
 - a. het onderdeel van de toelage otf als bedoeld in artikel 4.1, eerste lid, onderdeel a, van dit Sociaal Plan;
 - b. nieuwe inkomsten uit de toeslag voor het werken op zon- en feestdagen bij het Sportbedrijf.

Artikel 4.11 BHV-toelage

Medewerkers die vanuit de gemeente Rotterdam overgaan naar het Sportbedrijf en op het moment van overgang recht hebben op een op een BHV-toelage als bedoeld in artikel 18 van het Bezoldigingsbesluit zoals dat op 31 december 2015 gold, dan wel op een BHV-toelage als bedoeld in artikel 17 van het Besluit salaris, vergoedingen, toelagen en uitkeringen 2016, behouden deze toelage onder de voorwaarden waaronder ze is toegekend.

Hoofdstuk 5 Vergoedingen

Artikel 5.1a Vergoeding woon- werkverkeer, anders dan op basis van OV-abonnement

1. De medewerker van het Sportbedrijf heeft aanspraak op een tegemoetkoming in de kosten van het reizen tussen zijn woning en zijn plaats van tewerkstelling.
2. De vergoeding wordt in kilometers berekend op basis van de werkelijke, enkele afstand tussen woning en plaats van tewerkstelling, gemeten langs de kortste weg met behulp van de routeplanner van de ANWB.
3. De vergoeding bedraagt € 2,60 (per 1 maart 2017) per kilometer per maand, berekend over een reisafstand van maximaal 30 kilometer en wordt jaarlijks per 1 maart aangepast op basis van het door het Centraal Bureau voor de Statistiek vastgestelde prijsindexcijfer voor het voorgaande kalenderjaar.
4. Geen recht op vergoeding bestaat bij een enkele reisafstand van minder dan 3 kilometer.
6. Voor de medewerker die minder dan vijf dagen per week naar zijn werk reist, wordt de vergoeding vastgesteld naar evenredigheid van het aantal dagen waarop gereisd wordt.
7. Geen vergoeding wordt verstrekt wanneer de medewerker gedurende een kalendermaand anders dan wegens vakantieverlof niet heeft gereisd.

Artikel 5.1b Vergoeding woon- werkverkeer op basis van OV-abonnement

1. In afwijking van het bepaalde in artikel 5.1a van dit Sociaal Plan heeft de medewerker van het Sportbedrijf die voor het reizen tussen zijn woning en zijn plaats van tewerkstelling een jaarabonnement voor het openbaar vervoer heeft aangeschaft, 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.
3. De vergoeding wordt toegekend vanaf de ingangsdatum van het jaarabonnement dat de medewerker heeft aangeschaft en vervalt op de einddatum van dat abonnement.
4. De medewerker die in het genot is van een vergoeding als bedoeld in het eerste lid is verplicht het abonnement op verzoek van de werkgever te tonen.
5. De vergoeding wordt beëindigd, indien de medewerker niet voldoet aan de verplichting, genoemd in het vorige lid.

Hoofdstuk 6 Overig

Artikel 6.1 Boventalligheid

1. Indien binnen het Sportbedrijf een organisatieverandering wordt doorgevoerd die leidt tot een formatieve krimp, geldt voor medewerkers die vanuit de gemeente Rotterdam over zijn gegaan naar het Sportbedrijf gedurende vijf jaar na de verzelfstandiging een Van werk naar werk-traject conform de bepalingen hierover in het Sociaal Statuut Rotterdam 2013.
2. Indien de medewerker die vanuit de gemeente Rotterdam over is gegaan naar het Sportbedrijf op grond van reorganisatie na het doorlopen van het in het vorige lid genoemde Van werk naar werk-traject wordt ontslagen, heeft hij aanspraak op de bovenwettelijke aanspraken bij werkloosheid zoals deze voor ambtenaren van de gemeente Rotterdam zijn vastgelegd in de Verordening Van werk naar werk-aanpak en voorzieningen bij werkloosheid, onder dezelfde voorwaarden die voor ambtenaren van de gemeente Rotterdam gelden.

Artikel 6.2 Hardheidsclausule

1. In die gevallen waarin dit Sociaal Plan niet in redelijkheid voorziet en toepassing ervan leidt tot een naar objectieve maatstaven apert onbillijke situatie voor de medewerker, zal het Sportbedrijf, op diens verzoek, in een voor de medewerker gunstiger zin afwijken.
2. Afwijken kan voor bepaalde tijd of onbepaalde tijd.

Artikel 6.3 Ontwikkelingen Ambtenarenreglement en/of cao Vermo

1. Indien vóór de datum van de verzelfstandiging van het Sportbedrijf de rechtspositie van medewerkers van de gemeente Rotterdam, dan wel de cao Vermo voor de uitvoering van dit Sociaal Plan verzelfstandiging Sportbedrijf relevante wijzigingen ondergaat, treden partijen in overleg over een passende oplossing.
2. Indien na de datum van de verzelfstandiging de cao Vermo zodanig wijzigt dat de verschillen tussen enerzijds het Besluit salaris, vergoedingen, toelagen en uitkeringen 2016 en anderzijds de cao Vermo waarvoor in artikel 4.1, 4.3, 4.4, dan wel 4.5 een voorziening is getroffen, kleiner worden, wordt het verschil verrekend.
3. Indien na de datum van de verzelfstandiging de cao Vermo zodanig wijzigt dat voor de onderwerpen waarvoor in artikel 4.2, 4.9, dan wel 4.11, van dit Sociaal Plan een voorziening is getroffen een regeling wordt opgenomen, vindt er verrekening plaats tussen de vergoeding of toelage op grond van dit Sociaal Plan en de vergoeding of toelage op basis van de cao Vermo.

Bijlage I bij Sociaal Plan verzelfstandiging Sportbedrijf

Bepalen omvang compensatie urenverschil verzelfstandiging (UVV)

Het verschil in verlofdagen tussen enerzijds het Ambtenarenreglement (AR) dat binnen de gemeente Rotterdam wordt gehanteerd en anderzijds de cao Vermo is te op te delen in drie elementen:

- A. Feestdagen
- B. Basisvakantie
- C. Leeftijdsverlof.

Ad A feestdagen

Anders dan in het AR is Goede Vrijdag in de cao Vermo geen vrije dag en 5 mei slechts eens in de vijf jaar. Uitgaande van een voltijds rooster op maandag t/m vrijdag betekent dit het volgende verschil in uren:

- Goede Vrijdag: 1 dag per jaar à 7,2 uren = 7,2 uren;
- 5 mei: $4/5$ (4 van de 5 jaren dat 5 mei geen lustrumjaar is) * $5/7$ dag (kans dat 5 mei op een doordeweekse dag valt) à 7,2 uur = 4,1 uren;
- Opgeteld 11,3 uren.

Ad B basisvakantie

Bij het bepalen van het verschil tussen het AR en de cao Vermo is ervan uitgegaan dat de cao Vermo per 1-1-2018 nog geen Individueel Keuzebudget kent. En dat daarmee de aanspraken op vakantie voor medewerkers die vanuit de gemeente Rotterdam overgaan naar het Sportbedrijf moeten worden herijkt naar de situatie van vóór de invoering van het IKB. Dus 173,6 uur basisverlof voor medewerkers < schaal 9 en 180,8 uur basisverlof voor medewerkers ≥ schaal 9.

Cao Vermo heeft 172,8 uren basisvakantie. Dat is een achteruitgang van 0,8 uur voor medewerkers in schaal 1 t/m 8 en van 8,0 uur voor medewerkers in schaal 9 en hoger.

Ad C leeftijdsverlof

In onderstaande tabel wordt het leeftijdsverlof uit het AR vergeleken met de cao Vermo, waarbij voor wat betreft het AR onderscheid wordt gemaakt tussen de medewerkers in dienst vóór 1-1-1997 en de medewerkers in dienst op of na die datum.

Leeftijd	Medewerkers in dienst vóór 1-1-1997			Medewerkers in dienst op of na 1-1-1997		
	AR	Vermo	Vershil	AR	Vermo	Vershil
30-34	7,2	0	7,2	0	0	0
35-39	7,2	7,2	0	0	7,2	-7,2
40-44	14,4	14,4	0	0	14,4	-14,4
45-49	21,6	21,6	0	7,2	21,6	-14,4
50-54	28,8	28,8	0	14,4	28,8	-14,4
55-59	36,0	28,8	7,2	21,6	28,8	-7,2
60-67	43,2	28,8	14,4	28,8	28,8	0

Compensatie voor urenverschil

De verschillen in uren bij de onderdelen A, B en C hierboven worden bij elkaar opgeteld. Dat leidt tot de onderstaande tabel voor de compensatie urenverschil verzelfstandiging ('UVV'):

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
60-67	26,5	12,1	33,7	19,3

Voor deeltijders geldt deze compensatie rato van de omvang van het dienstverband.

Bijlage II bij Sociaal Plan verzelfstandiging Sportbedrijf

Voor de medewerker die per 1 januari 2018 overgaat vanuit de gemeente Rotterdam naar het Sportbedrijf gelden de volgende aanvullende afspraken met betrekking tot verlof op grond van de Wet arbeid en zorg (Wazo), dan wel overig verlof met behoud van salaris. Daar waar geen aanvullende afspraken zijn gemaakt, geldt onverkort de Wazo, dan wel de cao Vermo.

Soort verlof	Aanvullende afspraak
Adoptie- en pleegzorgverlof	Aanspraak op ten hoogste vier weken verlof met doorbetaling van salaris en salaristoelagen, conform artikel 3c van de Vakantie- en Verlofregeling 1973 van de gemeente Rotterdam zoals dit op datum verzelfstandiging luidt.
Langdurend zorgverlof	Binnen een tijdvak van twaalf maanden gedurende maximaal zes maal de formele arbeidsduur per week recht op doorbetaling van 50% van het salaris en de salaristoelagen, conform artikel 3a van de Vakantie- en Verlofregeling 1973 van de gemeente Rotterdam zoals dit op datum verzelfstandiging luidt
Maatschappelijk verlof	<p>Medewerker mag maximaal 72 uur per jaar (50% eigen tijd) afwezig zijn ten behoeve van:</p> <ul style="list-style-type: none"> o Bijwonen vergaderingen van politieke partijen; o Deelnemen aan vergaderingen van kerkelijke organen o Leiden van jeugdkampen o Volgen van cursus voor jeugdleider o Zonder vergoeding leiden van of meewerken aan uitstapjes voor bejaarden; o Zonder vergoeding meewerken aan uitstapjes/reizen voor invaliden. <p>Dit alles conform de bepalingen van artikel 3, zesde lid, van de Vakantie- en Verlofregeling 1973 van de gemeente Rotterdam zoals dit op datum verzelfstandiging luidt.</p>
Betaald ouderschapsverlof	<p>Medewerker die op grond van de Wazo ouderschapsverlof geniet, heeft, conform artikel 1 van het Besluit betaald ouderschapsverlof 2003 van de gemeente Rotterdam zoals dit op datum verzelfstandiging luidt, gedurende maximaal dertien maal de formele arbeidsduur per week recht op gedeeltelijke doorbetaling over de uren van dat verlof. De hoogte van de doorbetaling is afhankelijk van de inschaling van de medewerker en bedraagt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • schaal 1: 90% • schaal 2: 85% • schaal 3: 80% • schaal 4: 70% • schaal 5: 60% • schaal 6 en hoger: 50% <p>Daarnaast nog 13 weken onbetaald ouderschapsverlof mogelijk op grond van de Wazo.</p>