

t.b.v. commissie Wijk, Verkeer& Beheer dd 16 mei 2007 onderwerp AVALEX

Erratum d.d. 10 mei 2007

Eindrapport OVERDRACHT VAN REINGINGSTAKEN GEMEENTE DELFT. (d.d. 20 april).

Geachte commissieleden;

Als gevolg van het bereiken van overeenstemming met betrekking tot het sociaal plan op 9 mei 2007 kan het gemaakte voorbehoud vervallen in genoemde notitie vervallen.

Wijzigingen:

1. Alle gele markeringen kunt u negeren.
2. Hoofdstuk 0 Voorbehoud pag 3 kan vervallen.
3. Voetnote pag 4 verwijderen.
4. pag 13 boven tabel; ".....zorgtaak slechts ten dele opgenomen." Vervangen door zorgtaak opgenomen.
5. Bijlage III " Kenmerken Sociaal Plan Reiniging Delft " vervangen door bijgevoegde bijlage III " Kenmerken Sociaalplan Reiniging Delft versie 10 mei"

e i n d p a r a a f	
hoofd afd.	wethouder Koning
dd.	dd. 11/5/07

Bijlage III Kenmerken Sociaal Plan Reiniging Delft versie 10 mei

Mens volgt taak

De medewerker volgt zijn/haar functie die gelijk is aan de huidige functie.

Werkgelegenheidsgarantie

Tot 1 juli 2012 worden medewerkers die overgegaan zijn naar Avalex, aangemerkt als interne kandidaat voor functies binnen gemeente Delft.

Wanneer de huidige functie bij Avalex binnen 5 jaar zou vervallen, treden de betrokkenen (voor zover zij dat wensen) weer in dienst bij gemeente Delft.

Ook na de genoemde periode van 5 jaar voelt de gemeente Delft zich verantwoordelijk voor het daar werkzame personeel en kunnen zij in aanmerking komen als interne kandidaat voor vacatures binnen gemeente Delft.

Verworven rechten vastgelegd en overgenomen

Individueel verworven rechten worden geïnventariseerd en vastgelegd in een persoonsgebonden overgangsdossier. De medewerker kan dat overgangsdossier inzien. Het overgangsdossier wordt vergezeld van een overgangsprotocol. Hierin worden de verworven rechten beschreven. De nieuwe werkgever en de werknemer tekenen het protocol voor akkoord.

Salarisgarantie; brutosalaris blijft minimaal gelijk

We gaan uit van het principe gelijk loon voor gelijk werk bij Avalex. Geen enkel personeelslid ondervindt nadeel van de overgang naar de nieuwe werkgever. Het brutosalaris blijft minimaal gelijk. Omdat de nieuwe werkgever een ander functiewaarderingssysteem hanteert dan Delft zijn er nu beloningsverschillen. Dit heeft met name betrekking op het apart toekennen van de inconveniëntentolage. Delft kent geen inconveniëntentolage (bijvoorbeeld vuilwerk toeslag) maar heeft dit in het salaris opgenomen. Die beloningsverschillen worden als volgt opgelost.

Met de overgang naar Avalex ontvangen alle personeelsleden in schaal 4 en 5 een gegarandeerde persoonlijke toeslag, vergelijkbaar met de inconveniëntentolage zoals bij Avalex. De (specialistische) medewerkers in schaal 6 op het Overlaadstation, KCA depot en ongediertebestrijding krijgen er met de overgang naar de nieuwe werkgever een persoonlijke tolage vergelijkbaar met de vuilwerk toeslag bij. In de genoemde persoonlijke tolage wordt de onregelmatigheidstoelage verrekend. Deze genoemde toeslagen zijn structureel.

Toelage voor onregelmatige dienst wordt vervangen door persoonlijke tolage

De tolage onregelmatige dienst die medewerkers uitvoering en alle medewerkers die werkzaamheden uitvoeren die direct aan de uitvoering gerelateerd zijn, ontvangen, vervalt. Hier staat wel de nieuwe tolage wegens inconveniënten tegenover.

Overgangstoelage

Alle medewerkers in de uitvoerende buitendienst functies gaan er structureel op vooruit. Dat wordt door de betrokkenen van de binnendienst als onrechtvaardig beschouwd (zij gaan er niet structureel op vooruit). Om aan dat gevoel van onredelijkheid tegemoet te komen wordt een éénmalige toeslag toegekend bij de overgang naar Avalex. Het bedrag, € 1.356,- op basis van een fulltime dienstverband voor medewerkers die er niet structureel op vooruit gaan, wordt in één keer bruto uitgekeerd. Deeltijders krijgen deze tolage naar evenredigheid.

Toekomstperspectief gegarandeerd

Het maximumsalaris verbonden aan de bijbehorende schaal waarin de functie wordt uitgeoefend, wordt gegarandeerd.

Functiebeschrijving en –waardering

De nieuwe werkgever heeft een eigen systeem van functiebeschrijving- en waarden. Wanneer sprake is van een hogere functionele salarisschaal geldt voor functievoorgangers op de datum van overgang de hogere salarisschaal.

Periodieke verhoging blijft van toepassing

De datum van de periodieke jaarlijkse verhoging, blijft onverkort van toepassing voor zover het maximum in de schaal nog niet is bereikt.

Ambtsjubileumgratificatie blijft bestaan

De regeling overheidsjubilea is bij Avalex gelijk aan de Delftse regeling. Voor wat betreft de gratificatie overheidsjubileum wordt de diensttijd bij de gemeente Delft bij Avalex meegenomen voor de berekening. Er wordt dus uitgegaan van "ononderbroken dienstverband".

Het gemeentedienst jubileum komt te vervallen. Gemeente Delft verstrekt werknemers die tot 5 jaar na overgang in aanmerking zouden komen voor een gemeentedienst jubileumgratificatie een gratificatie. Deze wordt via een verrekenmethode toegepast.

Vergoeding reiskosten woon/werk in ieder geval gelijk

De reiskostenvergoeding voor woonwerkverkeer zal in ieder geval gelijk zijn.

Dienstjaren gaan mee

De dienstjaren in dienst van gemeente Delft worden opgenomen in het overdrachtdossier. Deze dienstjaren worden bij het bepalen van een ambtsjubileum of anderszins aangemerkt als diensttijd doorgebracht in dienst van de nieuwe werkgever.