

Onderhandelaarsakkoord 25 mei 2022



Sociaal Plan

Samenvoeging meldkamers Oost Nederland brandweer/multi

Tot stand gekomen in samenwerking met veiligheidsregio's Twente,
Gelderland-Zuid, Gelderland-Midden, Noord- en Oost Gelderland, IJsselland
en vakbonden





Inhoudsopgave

Inleiding.....	3
1 Algemene bepalingen	4
1.1 Definities (aanvullend op artikel 1.1 van de CAR-UWO).....	4
1.2 Werkingssfeer	5
1.3 Algemene uitgangspunten	5
2 Procedure afspraken.....	6
2.1 Uitgangspunten plaatsing	6
2.2 Volgorde van plaatsing.....	7
2.3 Sleutelfuncties.....	8
2.4 Belangstellingsregistratie en status	8
2.5 Plaatsingsadviescommissie	8
2.6 Voorgenomen plaatsing.....	9
2.7 Definitief plaatsingsbesluit.....	9
3 Boventallig verklaarde medewerkers	10
4 Arbeidsvoorwaarden.....	10
5 Overgangsmaatregelen	11
6 Overige afspraken	13
7 Maatwerkafspraken	13
8 Paritaire commissie.....	14
9 Hardheidsclausule.....	14
Ondertekening onderhandelingsakkoord.....	15
Bijlage Individuele berekening overgangsmaatregelen.....	1

A series of handwritten signatures in blue ink, including initials and full names, located at the bottom of the page.



Inleiding

Dit Sociaal plan voor de samenvoeging van de meldkamers binnen Oost Nederland brandweer/multi is een nadere uitwerking van artikel 12:1:5 van de Uitwerkingsovereenkomst (CAR-UWO), waarin is opgenomen dat het dagelijks bestuur overleg voert met vertegenwoordigers van de organisaties van overheidspersoneel bij ingrijpende verandering van de organisatie als geheel of van de inrichting van enig dienstonderdeel en nadere regels overeenkomt over de wijze van uitvoeren van deze veranderingen.

Voor dit Sociaal plan is als uitgangspunt genomen dat voor de medewerkers van de Veiligheidsregio's een ambtelijke aanstelling en CAR-UWO van toepassing zijn ten tijde van de samenvoeging van de meldkamers en dat op dat moment nog niet de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) in werking is getreden voor de Veiligheidsregio's. Indien zou blijken dat een invoeringsdatum van de Wnra voor de Veiligheidsregio's wordt vastgesteld en indien die datum ligt voor de beoogde samenvoegingsdatum van de meldkamers, zullen de partijen die het Sociaal Plan zijn overeengekomen overleggen over een 'technische' aanpassing van het Sociaal Plan, waarbij de inhoud van het Sociaal Plan leidend is.

Dit sociaal plan is overeengekomen met de vijf verschillende werkgevers en de vakorganisaties FNV, CNV en de CMHF.

Het sociaal plan beoogt de personele gevolgen van de samenvoeging van de verschillende Meldkamers en de vorming van één Meldkamer Oost Nederland (MKON) goed te regelen.

De MKON wordt onderdeel van de bestaande rechtspersoon Veiligheidsregio Noord- en Oost Gelderland. De afspraken uit dit Sociaal Plan gelden voor de medewerkers met een aanstelling voor onbepaalde tijd, die voor hun volledige arbeidsduur werkzaam zijn voor één van de meldkamerorganisaties van Veiligheidsregio Twente, Gelderland Zuid, Gelderland Midden, IJsselland of Noord- en Oost Gelderland. Uitgezonderd zijn de medewerkers aan wie een schriftelijke garantie is gegeven door of namens het bestuur van de betreffende Veiligheidsregio dat zij bij de oude werkgever achterblijven.



1 Algemene bepalingen

1.1 Definities (aanvullend op artikel 1.1 van de CAR-UWO)

1. **Medewerker:** de ambtenaar die op de dag voor de overgangsdatum werkzaam is voor een meldkamer en een aanstelling heeft bij één van de 5 Veiligheidsregio's.
2. **Oude werkgever:** het dagelijks bestuur van de Veiligheidsregio waar de medewerker voor overgang in dienst is.
3. **Nieuwe werkgever:** het dagelijks bestuur van de Veiligheidsregio Noord- en Oost Gelderland (VNOG) in de situatie na overgangsdatum.
4. **MKON:** de gezamenlijke Meldkamer Oost Nederland (onderdeel brandweer/multi).
5. **Uitwisselbare functie:** een functie, zoals bedoeld in artikel 13 van de ontslagregeling, die vergelijkbaar is wat betreft functie-inhoud, vereiste kennis, vaardigheden en competenties, niveau en beloning met de oude functie ('mens volgt functie'). Als richtsnoer voor de vraag of er sprake is van een uitwisselbare functie, wordt gehanteerd dat de nieuwe functie (voor wat betreft de functie-inhoud, de vereiste kennis, vaardigheden en competenties) voor tenminste 70% overeenkomt met de functie bij de oude werkgever en de reistijd enkele reis minder dan 60 minuten is (berekend met de optimale route met de auto via de gebruikelijke routeberekening van VNOG).
6. **Passende functie:** een functie binnen of buiten de organisatie, die gezien de oude functie, opleiding, persoonlijke omstandigheden, ervaring en reistijd woon-werkverkeer in redelijkheid passend is voor de medewerker. Deze functie kan maximaal één salarisschaal lager of twee salarisschalen hoger gewaardeerd zijn dan de oude functie.
7. **Geschikte functie:** een functie binnen of buiten de organisatie van de nieuwe werkgever, die niet passend is maar die de medewerker bereid is te vervullen.
8. **Sleutelfunctie:** een functie vanaf functieschaal 11 en die met instemming van de Bijzondere Ondernemingsraad is aangewezen als zijnde van vitaal belang voor de MKON.
9. **Boventallig verklaarde medewerker:** de medewerker die als gevolg van de samenvoeging zijn functie geheel of gedeeltelijk heeft verloren en die niet of niet volledig is geplaatst in de formatie van de MKON.
10. **Was/wordt-lijst:** een vergelijkende lijst met uitwisselbare functies van de oude functies van de medewerkers met de nieuwe functies van de MKON.
11. **Plaatsingsplan:** een overzicht, waarin vermeld staat per medewerker met welke functie en met welke arbeidsduur een medewerker geplaatst wordt en welke medewerkers boventallig verklaard worden.

R B AM S R 4 R



1.2 Werkingsfeer

1. Onder de werking van dit Sociaal plan vallen de medewerkers die op 31 december 2019 een aanstelling voor onbepaalde tijd hadden bij één van de 5 Veiligheidsregio's en op het moment van overgang nog voor hun volledige arbeidsduur werkzaam zijn voor één van de meldkamerorganisaties.
2. Medewerkers, zoals bedoeld in het vorige lid, die in het kader van mobiliteit tijdelijk binnen of buiten de eigen meldkamerorganisatie andere werkzaamheden verrichten of gedetacheerd zijn, behoren voor de toepassing van dit Sociaal Plan tot de werkgever waar zij formeel aangesteld zijn met als uitgangspunt de eigen functie.
3. Dit Sociaal Plan is van kracht tot twee jaar na het moment van overgangdatum. De individuele afspraken, die gemaakt zijn als gevolg van de vorming van de MKON, blijven van toepassing onder de geldende voorwaarden van dit Sociaal Plan, tenzij er individueel of collectief andere afspraken gemaakt worden.

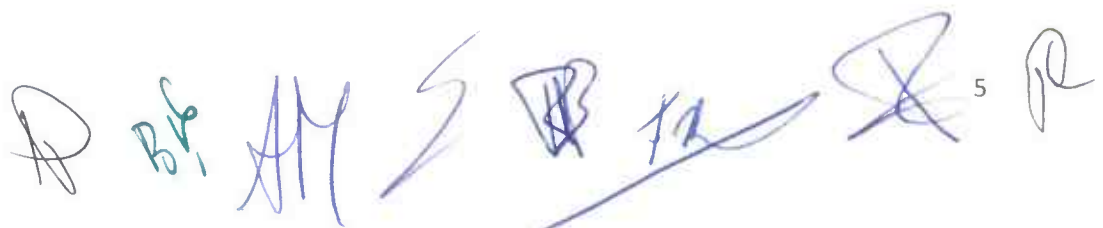

1.3 Algemene uitgangspunten

Er vallen geen gedwongen ontslagen. We streven naar het zoveel mogelijk voorkomen van (langdurige) boventalligheid. Werkgever en medewerker hebben daartoe beide de verplichting om uiterste inspanningen te plegen om dat te voorkomen. Doel is om alle medewerkers op een functie te kunnen plaatsen binnen de MKON of bij de oude werkgever, dan wel van werk naar werk buiten één van de 5 Veiligheidsregio's te begeleiden.

Gedwongen ontslagen kunnen niet voorkomen worden, indien de medewerker verwijtbaar zijn, afspraken niet nakomt of verwijtbaar niet bereid is een aangeboden uitwisselbare of passende functie te aanvaarden of daarop te solliciteren indien het om een externe functie gaat, zoals ook geldt volgens artikel 10d:19 CAR/UWO.

Naast het algemene uitgangspunt, zijn onderstaande basisprincipes van belang:

1. De systematiek uit hoofdstuk 10d van de CAR-UWO wordt gebruikt om tot een goede herplaatsing te komen, waarbij artikel 10d:21 van de CAR-UWO niet van toepassing is.
2. Bij plaatsing in een functie bij de MKON geldt als hoofdregel: 'mens volgt functie' en het afspiegelingsbeginsel zoals beschreven in hoofdstuk 2 van dit sociaal plan.
3. Boventallige medewerkers blijven in dienst bij de oude werkgever maar vallen wel onder de bepalingen van dit Sociaal Plan, tenzij beide partijen hierover andere afspraken maken.

 5 



4. Het algemene arbeidsvoorwaardenpakket van de nieuwe werkgever vormt de basis voor de arbeidsvoorwaarden van de medewerkers die geplaatst worden bij de MKON.
5. Een eventuele achteruitgang in het totale arbeidsvoorwaardenpakket, nadat alle voor- en nadelen financieel zijn doorgerekend en met elkaar zijn verrekend, wordt gecompenseerd met inachtneming van de bepalingen in hoofdstuk 5.
6. Als er na overgang vacatures ontstaan (nadat alle boventalligen zijn geplaatst), dan hebben de medewerkers die een vaste of tijdelijke aanstelling hebben bij één van de latende organisaties en nog geen ander werk hebben gevonden, een voorrangpositie bij de ontstane passende vacatures op volgorde van het langste dienstverband bij gelijke geschiktheid.

2 Procedure afspraken

2.1 Uitgangspunten plaatsing

1. Alle functies bij de meldkamer bij de oude werkgever vervallen per overgangsdatum bij de 5 Veiligheidsregio's. Dit betekent dat alle medewerkers per overgangsdatum boventallig worden. Gelijktijdig krijgen de medewerkers die geplaatst kunnen worden bij MKON een aanstelling of plaatsingsbesluit, voor medewerkers die al werkzaam waren bij Veiligheidsregio Noord- en Oost Gelderland. Het aanstellings- en plaatsingsbesluit gaat, indien van toepassing, vergezeld van een persoonlijk overgangsdokument waarin de, van toepassing zijnde arbeidsvoorwaardenvergelijk van de oude en de nieuwe situatie, inclusief de afgesproken overgangsmaatregelen, nader zijn uitgewerkt. Om hieraan uitvoering te kunnen geven, worden op het moment van een principeakkoord de persoonlijke gegevens en arbeidsvoorwaarden die voor dit Sociaal Plan relevant zijn, gedeeld met de werkgroep Personeel.
2. Bij de plaatsing zal de hoofdregel "mens volgt werk" worden gehanteerd. Deze regel is van toepassing indien er sprake is van een uitwisselbare functie.
3. Medewerkers die een uitwisselbare of passende functie bij de MKON krijgen, zijn verplicht die functie te aanvaarden. Van een medewerker die deze weigert, eindigt volgens artikel 10d:19, lid 3 CAR-UWO het van-werk-naar-werktraject en de boventallige status. Aan deze medewerker kan ontslag worden verleend op grond van artikel 8:3 CAR-UWO door de oude werkgever.
4. Medewerkers kunnen voorafgaande aan het plaatsingsproces aangeven of zij een functie aangeboden willen krijgen bij de MKON of dat zij 'plaats willen maken'. Als de medewerker



plaats wil maken en dit verzoek wordt toegekend, dan betekent dit dat de medewerker boventallig wordt en in dienst blijft bij de oude werkgever. Bij het plaatsingsplan wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met deze voorkeur, maar dit biedt geen zekerheid.

5. De boventallige medewerkers, die als gevolg van de vorming van de MKON niet geplaatst kunnen worden of 'plaats hebben gemaakt', blijven in dienst van de oude werkgever met inachtneming van de bepalingen in dit Sociaal Plan. Er zal een van werk naar werk-traject gestart worden, waarin werkgever en medewerker zich tot het uiterste inspannen om de medewerker te kunnen (her)plaatsen op een passende of geschikte functie bij één van de 5 Veiligheidsregio's of een andere organisatie.
6. Bij de plaatsing van de medewerkers gelden in elk geval de volgende regels:
 - a. indien de medewerker bij de oude werkgever een aanstelling voor onbepaalde tijd heeft, ontvangt hij na overgang ook een aanstelling voor onbepaalde tijd voor hetzelfde aantal uren;
 - b. op het moment dat er na afronding van de plaatsingsprocedure nog vacatureruimte is op een functie binnen de MKON, wordt deze functie eerst aangeboden aan een boventallige medewerker voor wie de functie uitwisselbaar, passend of geschikt is, waarbij de volgorde van plaatsing uit 2.2 eveneens van toepassing is;
 - c. detacheringen en/of externe inhuur van medewerkers, die onder dit Sociaal Plan vallen, eindigen vanaf de overgangdatum.

2.2 Volgorde van plaatsing

1. Als er sprake is van minder formatie dan medewerkers binnen de groep van uitwisselbare functies, dan geldt het afspiegelingsbeginsel conform [artikel 11](#) van de Ontslagregeling. Dit betekent dat medewerkers met uitwisselbare functies worden ingedeeld in leeftijdsgroepen (15 tot 25, 25 tot 35, 35 tot 45, 45 tot 55 en 55 en ouder) en dat binnen die leeftijdsgroepen de medewerker met het langste dienstverband de voorkeur krijgt boven de medewerker met een korter dienstverband. Indien de medewerker aansluitend voor indiensttreding een functie bij dezelfde meldkamer vervulde via een uitzend- of payrollconstructie, telt deze periode ook mee voor de lengte van het dienstverband. De peildatum voor het bepalen van het afspiegelingsbeginsel is 1 april 2023.
2. Indien medewerkers niet geplaatst kunnen worden op een uitwisselbare functie, dan volgt plaatsing op een passende functie. Als er meer medewerkers zijn dan formatie en bij gelijke geschiktheid (direct of op redelijke termijn geschikt te maken), geldt de volgorde van plaatsing als bedoeld in lid 1 van dit artikel. Op advies van de plaatsingsadviescommissie kan een assessment ingezet worden om de geschiktheid en/of ontwikkelbaarheid te bepalen.

7 R



3. Indien medewerkers niet geplaatst kunnen worden op een passende functie, dan wordt de medewerker een beschikbare geschikte functie aangeboden. Als er meer medewerkers zijn dan formatie, geldt de volgorde van plaatsing als bedoeld in lid 1 van dit artikel bij gelijke geschiktheid.
4. De volgorde van plaatsing wordt ook toegepast op de groep van boventallige medewerkers als er na afronding van de plaatsingsprocedure en/of binnen twee jaar na overgangdatum een vacature ontstaat op een functie binnen de MKON.

2.3 Sleutelfuncties

Een sleutelfunctie is een functie, die van vitaal belang geacht wordt voor de nieuwe organisatie. Om die reden vindt de invulling van sleutelfuncties plaats op basis van werving en selectie vóór het plaatsingsproces van de overige functies. Sleutelfuncties worden met instemming van de BOR bepaald. Een assessment kan onderdeel uitmaken van de selectieprocedure.

2.4 Belangstellingsregistratie en status

Alle medewerkers ontvangen voorafgaand aan het plaatsingsproces een brief ten behoeve van:

1. Het controleren van de relevante persoonsgegevens op basis waarvan de plaatsing en overgangmaatregelen bepaald worden (status);
2. Het inventariseren van belangstelling voor een andere functie dan de uitwisselbare functie, dan wel om plaats te maken voor een ander.

2.5 Plaatsingsadviescommissie

1. De Plaatsingsadviescommissie heeft als taak om te komen tot een voorlopig plaatsingsplan, dat voorbereid wordt door de werkgroep personeel, en brengt dit als advies uit aan de werkgever.
2. Deze Plaatsingsadviescommissie bestaat uit de volgende drie leden:
 - een vertegenwoordiger namens de werkgever, aan te wijzen door de bestuurlijke regiegroep, deze persoon is niet in dienst van 1 van de betrokken werkgevers van dit sociaal plan.;
 - een vertegenwoordiger namens de werknemers, aan te wijzen door de gezamenlijke vakorganisaties, deze persoon is niet direct betrokken vanuit de vakbondsdelegaties die verantwoordelijk zijn voor dit sociaal plan, noch is deze persoon een (ex-)werknemer van 1 van de betrokken werkgevers.;

8



- een, door beide vertegenwoordigers, aangewezen externe voorzitter.
- De werkgroep personeel levert een ambtelijk secretaris.
3. Om een gefundeerd advies te kunnen geven ontvangt de commissie in ieder geval de volgende informatie:
 - dit Sociaal Plan;
 - het functie- en formatieplan van de MKON;
 - het voorlopig plaatsingsplan;
 - de verzoeken en wensen van medewerkers, zoals aangegeven in het belangstellingsregistratieformulier.
 4. De Plaatsingsadviescommissie kan de medewerker uitnodigen voor een gesprek als zij meer informatie nodig heeft om tot een goed advies te komen.
 5. De medewerker wordt op zijn verzoek gehoord door de Plaatsingsadviescommissie.

2.6 Voorgenomen plaatsing

1. Na zorgvuldige afweging van het advies van de Plaatsingsadviescommissie stelt het dagelijks bestuur van de nieuwe werkgever, na afstemming met vertegenwoordigers van de andere werkgevers (de bestuurlijke regiegroep), het voorlopig plaatsingsplan vast. De overwegingen van het dagelijks bestuur om eventueel af te wijken van het advies van de plaatsingsadvies commissie worden met redenen omkleed. De mogelijkheid om af te wijken wordt begrensd door de afspraken, procedures en definities in dit sociaal plan.
2. Na vaststelling ontvangen de medewerkers een voornemen tot aanstelling of plaatsing bij het organisatieonderdeel MKON bij de nieuwe werkgever. Dit besluit bevat de volgende informatie:
 - de datum van plaatsing;
 - de functie die de medewerker gaat vervullen;
 - de functiewaardering;
 - eventuele overgangmaatregelen die voor de medewerker van toepassing zijn.
3. Medewerkers die niet geplaatst (kunnen) worden, ontvangen een voornemen tot boventallig verklaring bij de oude werkgever.
4. Medewerkers kunnen binnen 2 weken hun zienswijze uiten op dit voorgenomen besluit. Deze zienswijze wordt in behandeling genomen door de werkgevers.

2.7 Definitief plaatsingsbesluit

1. Na afweging van de mogelijk ingediende zienswijzen stelt het dagelijks bestuur van de nieuwe werkgever het plaatsingsplan definitief vast.

 9 



2. Medewerkers, die niet voor overgang in dienst waren bij de VNOG, ontvangen een definitief besluit tot ontslag bij de oude werkgever en aansluitend een aanstelling bij de nieuwe werkgever. Als er sprake is van een zienswijze of afwijking van de voorgenomen plaatsing, wordt dit zorgvuldig onderbouwd in het besluit.
3. Medewerkers, die al in dienst waren bij de VNOG, ontvangen een wijziging op de bestaande aanstelling, een plaatsingsbesluit bij de MKON. Als er sprake is van een zienswijze of afwijking van de voorgenomen plaatsing, wordt dit zorgvuldig onderbouwd in het besluit.
4. Medewerkers die boventallig worden, blijven in dienst bij hun oude werkgever en ontvangen een besluit van boventallig verklaring met afspraken over het VWNW-traject dan wel een herplaatsing in een andere functie.
5. Het definitief plaatsingsbesluit en het besluit tot boventalligheid zijn vatbaar voor bezwaar en beroep. Een bezwaar wordt in behandeling genomen door de gezamenlijke bezwaaradviescommissie van de Veiligheidsregio's Gelderland-Zuid, Gelderland-Midden en VNOG.

3 Boventallig verklaarde medewerkers

1. Medewerkers die boventallig zijn verklaard, krijgen een 'Van werk naar werk'- traject (VWNW-traject), zoals beschreven in h.10d van de CAR-UWO. Dit traject start op het moment dat de medewerker formeel boventallig wordt.
2. Indien er na afronding van de plaatsingsprocedure een vacature ontstaat bij de MKON, wordt deze functie volgens de volgorde van plaatsing aangeboden aan de boventallige medewerkers. Bij weigering tot plaatsing of aanvaarding van de aangeboden uitwisselbare, passende of geschikte functie wordt artikel 10d:19 van de CAR-UWO toegepast.
3. Als tijdens het VWNW-traject een vacature ontstaat in een uitwisselbare, passende of geschikte functie bij één van de 5 Veiligheidsregio's, is er een inspanningsverplichting voor de desbetreffende Veiligheidsregio om de medewerker een voorkeurspositie te geven in de W&S-procedure.

4 Arbeidsvoorwaarden

1. De rechtspositie en personele regelingen van de nieuwe werkgever, zoals deze gelden op het moment van overgang, zijn van toepassing.
2. Specifieke arbeidsvoorwaarden en regelingen voor de meldkamer worden opnieuw beoordeeld en vastgesteld. Naar aanleiding van de uitkomst van de werkgroep roosterafspraken, worden nieuwe (arbeidsvoorwaardelijke) afspraken gemaakt passend bij de nieuwe situatie. Arbeidsvoorwaardelijke afspraken bijvoorbeeld over de toelage

10



onregelmatige dienst worden separaat ter instemming voorgelegd aan het BGO, indien daar nog geen uitsluitel over is voordat er overeenstemming is over dit Sociaal plan.

5 Overgangsmatregelen

1. De medewerker heeft recht op een compensatie van financieel nadeel onder de volgende voorwaarden:
 - a) De medewerker krijgt de salarisschaal, toelagen en voorwaarden die behoren bij de functie waarin de medewerker geplaatst wordt.
 - b) De medewerker behoudt het salarisperspectief binnen de oorspronkelijke functieschaal voor zover aan de gestelde voorwaarden voor een periodieke verhoging wordt voldaan.
 - c) Alle voor- en nadelen in salaris, salaristoelagen, te werken uren, verlof en vakantie-uren worden op individueel niveau met elkaar verrekend.
 - d) Als er sprake is van een oude variabele toelage wordt naar het gemiddelde gekeken van de laatste twee jaar.
 - e) Voor deze berekening wordt de gemiddelde toelage onregelmatige dienst op basis van het basisrooster (het cyclische rooster met een evenredige verdeling van diensten zonder rekening te houden met persoonlijke en operationele variabelen) gebruikt. Dit wordt eenmalig voor samenvoeging berekend.
 - f) Verschillen in uren worden op individueel niveau omgerekend naar geld, op basis van het bruto-uurloon voor overgangsdatum.
 - g) Als er sprake is van een totaal financieel nadeel en er sprake is van een nadeel in uren (doordat de medewerker voor overgang meer verlof- en/of vakantierechten had), dan kan de medewerker eenmalig voor overgangsdatum kiezen om het negatieve verschil in verlofuren om te zetten in garantieverlof.
 - h) Indien er na berekening van alle voor- en nadelen een totaal financieel nadeel overblijft, dan geldt de volgende compensatie:
 - I. Als er een nadeel overblijft op de niet functiegebonden componenten (zoals salaris, oude garanties, vakantierechten), wordt een garantietoelage ter hoogte van dit nadeel toegekend conform artikel 3:15 van de CAR-UWO. Als deze garantietoelage €10 bruto per maand of lager bedraagt, wordt deze eenmalig afgekocht berekend over 5 jaar.
 - II. Als er een nadeel overblijft op de salaristoelagen en extra vakantie die gekoppeld zijn aan een functie, wordt dit nadeel in 5 jaar afgebouwd. Het gaat om de functiegebonden componenten toelage onregelmatige dienst, piket, (auto)beschikbaarheid, caco-toelage en vakantie-uren bij onregelmatig werken, waarvan de grondslag na de samenvoeging is veranderd (bv door een wijziging van het rooster) of vervallen (bv doordat

AD Bv AM ⚡ AM 11 R



er niet meer onregelmatig wordt gewerkt). De afbouwtoelage wordt in 5 jaar tijd afgebouwd van 100%, 100%, 75%, 50% naar 25%.

- i) De garantietoelage en afbouwtoelage zijn pensioengevend, tellen mee voor 8% opbouw van het IKB (onderdeel vakantie-uitkering) en worden geïndexeerd bij salarisverhogingen.
 - j) Indien de medewerker met een compensatie als gevolg van dit Sociaal Plan (een garantietoelage, garantieverlof en/of een afbouwtoelage) die na overgangdatum
 - solliciteert op een andere functie met een hogere waardering en daarop geplaatst wordt, dan wordt de genoemde compensatie verrekend met de inpassing in de nieuwe functieschaal. De compensatie vervalt dan of wordt structureel verlaagd.
 - een structurele vermindering van de arbeidsduur krijgt, dan wordt de compensatie naar evenredigheid van de urenvermindering toegepast. Bij uitbreiding van de arbeidsduur blijft de compensatie gelijk.
 - in de eigen functie een salaristoelage of verlof toegekend krijgt, waarvan de grondslag bij overgang gecompenseerd is (bijvoorbeeld een pikettoelage of leeftijdsverlof), wordt deze verrekend met de compensatie.
2. Individuele afspraken mbt het generatiepact en nachtdienstontheffing, die voor de samenvoeging schriftelijk zijn toegekend aan een medewerker en al in zijn gegaan voor samenvoeging (geen toekomstig recht), worden gerespecteerd. Bij plaatsing op een passende functie op basis van een belangstelling voor de functie van Caco, vervalt het recht op de nachtdienstontheffing. Eventuele financiële afspraken worden wel meegenomen in de verrekening van alle voor- en nadelen, zoals genoemd bij punt 1.
 3. Medewerkers die binnen 3 jaar na overgangdatum dichterbij de standplaats in Apeldoorn gaan wonen, maken aanspraak op een tegemoetkoming in de verhuiskosten, ter hoogte van de bedragen genoemd in artikel 18:1:5 van de car-uwo. Mits de reistijd na verhuizing ten minste 30 minuten enkele reis minder wordt en maximaal 60 minuten enkele reis bedraagt. Deze regeling geldt tot 3 jaar na overgangdatum.
 4. De medewerker die een nadeel heeft met betrekking tot het woon-werkverkeer als gevolg van de samenvoeging, wordt als volgt gecompenseerd:
 - a) Indien de medewerker na samenvoeging extra kilometers woon-werkverkeer heeft ten opzichte van de huidige situatie, ontvangt de medewerker voor die extra kilometers een vergoeding van €0,19 per km, samengesteld uit de reguliere vergoeding van €0,09 per km en een compensatie van €0,10 voor de extra kilometers, gedurende 5 jaar tijd voor zolang er geen andere collectieve regeling is afgesproken. Indien na 5 jaar er geen andere collectieve regeling is afgesproken wordt in het GO van de VNOG opnieuw over deze compensatie gesproken.
 - b) Indien de medewerker na overgang meer reistijd heeft ten opzichte van de huidige situatie, krijgt de medewerker tijdelijk over de langere reistijd boven de 15 minuten een compensatie

12



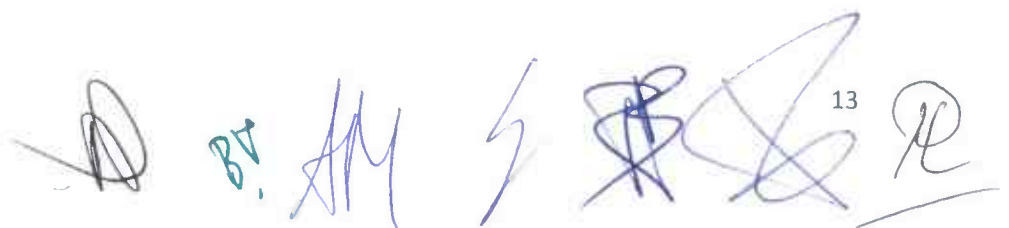
- ter hoogte van het oude bruto uurloon zoals dat gold voor de overgang. Deze compensatie wordt in 5 jaar afgebouwd (van 100%, 80%, 60%, 40% naar 20%).
- c) De compensatie zoals bedoeld in a en b wordt op basis van daadwerkelijk reizen woon-werkverkeer vergoed.
 - d) De berekening van de compensatie wordt conform de methode van VNOG berekend (het aantal kilometers van de snelste route tussen het huisadres (postcode) en de standplaats (postcode) van een enkele reis volgens routenet.nl).
 - e) De compensatie zoals bedoeld in a en b is niet pensioengevend, telt niet mee in de opbouw van het IKB en wordt niet geïndexeerd.
 - f) Indien de medewerker verhuist en het aantal kilometers wordt minder, dan wordt de compensatie zoals bedoeld in a en b opnieuw berekend. Als het aantal kilometers groter wordt, wijzigt de aanvulling niet.
5. Iedere medewerker ontvangt een individuele berekening van de overgangsmaatregelen, zoals een voorbeeld is opgenomen in bijlage 1.

6 Overige afspraken

1. Medewerkers kunnen maximaal 72 vakantie-uren meenemen per overgangsdatum, tenzij er sprake is van spaarverlof zoals bedoeld in artikel 6:3a van de CAR-UWO VR. Indien het overschot aan vakantie-uren, overuren of meeruren wordt uitbetaald, dan vindt dit plaats voor overgang door de oude werkgever. Dit is ook van toepassing voor de medewerkers die voor overgang in dienst waren bij de VNOG.
2. Medewerkers krijgen voor plaatsing een veiligheidsonderzoek (een betrouwbaarheids- en geschiktheidsonderzoek van de politie). Een positieve uitkomst is voorwaardelijk voor plaatsing bij de MKON. Op het moment dat de uitkomst negatief is, word je boventallig verklaard en blijf je in dienst bij de oude werkgever.
3. Van elke medewerker die geplaatst wordt in de nieuwe organisatie, worden in overleg met de medewerker de relevante onderdelen uit het personeelsdossier overgedragen aan de werkgever.

7 Maatwerkafspraken

Het doel is om zoveel mogelijk medewerkers goed te kunnen (her)plaatsen binnen of buiten de organisatie. Naast alle bestaande instrumenten en maatregelen die genoemd staan in artikel 10d:16 van de CAR-UWO om dit te kunnen realiseren (zoals bijvoorbeeld opleidingen, assessments, loopbaangesprekken) kunnen ook maatwerkafspraken met medewerkers gemaakt worden, bijvoorbeeld om financiële risico's of nadelen te verzachten en daardoor de loopbaanstap te



13



stimuleren. In voorkomende gevallen wordt op basis van maatwerk bekeken welke afspraken passend zijn.

Eén van de mogelijkheden is dat medewerkers geboren in 1955 tot en met 1961 in de gelegenheid gesteld worden om maximaal 3 jaar voor de AOW-leeftijd vervroegd ontslag te nemen, waarbij maximaal de fiscaal toegestane uitkering toegekend kan worden zoals bedoeld in het pensioenakkoord (tijdelijke versoepeling RVU-heffing).

Deze afspraken worden individueel gemaakt in onderling overleg, waarbij de medewerker juridisch of financieel advies aangeboden wordt (maximaal ter hoogte van €750 inclusief BTW).

8 Paritaire commissie

1. Het dagelijks bestuur van de werkgever en de medewerker kunnen een geschil over de uitvoering van de VWNW-trajecten voorleggen aan de paritaire commissie.
2. De paritaire commissie geeft een zwaarwegend advies over het geschil aan het dagelijks bestuur.

9 Hardheidsclausule

1. In die gevallen waarin het Sociaal Plan niet voorziet, zal het bevoegd gezag maatregelen treffen in de geest van het Sociaal Plan. Als het gaat om algemene principes dan voert het bevoegd gezag hierover overleg met de vakbonden. Als het gaat om één individueel geval, dan is dit overleg niet nodig
2. In die gevallen waarin het Sociaal Plan zou leiden tot een onbillijke situatie voor een individuele medewerker, zal het bevoegd gezag in gunstige zin voor de medewerker van het Sociaal Plan afwijken.

A series of handwritten signatures in blue ink, including a stylized 'D', a signature with 'B/v' above it, and several other illegible signatures.



Ondertekening onderhandelingsakkoord

Aldus overeengekomen op 25 mei 2022 tussen vertegenwoordiging van de werkgevers en de vakorganisaties vertegenwoordigd in de commissie voor Bijzonder Georganiseerd Overleg.

Voor akkoord,



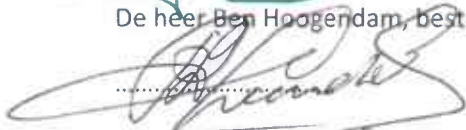
d.d. 24-6-2022

De heer Frans Carbo, bestuurder FNV



d.d. 22-07-2022

De heer Ben Hoogendam, bestuurder CNV Overheid, onderdeel van CNV Connectief.



d.d. 24-6-2022

De heer Pater Leenders, bestuurder CMHF



d.d. 12/07/22

Namens het bestuur van de Veiligheidsregio IJsselland, de heer P.H. (Peter) Snijders



d.d. 1/7/2022

Namens het bestuur van de Veiligheidsregio Twente, de heer R.W. (Roelof) Bleker



d.d. 5/7/2022

Namens het bestuur van de Veiligheidsregio Gelderland-Midden, de heer A. (Ahmed) Marcouch



d.d. 1-7-2022

Namens het bestuur van de Veiligheidsregio Gelderland-Zuid, de heer H.M.F. (Hubert) Bruls



d.d. 24-6-2022

Namens het bestuur van de Veiligheidsregio VNOG, de heer A.J.M. (Ton) Heerts



