

Hieronder vindt u een selectie van hetgeen besproken is. De volledige agenda van de LO vergaderingen vindt u op <http://myuniversity.rug.nl/infonet/medewerkers/organisatie/medezeggenschap/local-consultative-committee>

Wijziging regeling werktijden en verlof

Ter compensatie van het vervallen van de verplichte vrije dag op 28 augustus is bij de deelnemers aan de 59+-regeling 8 uur verlof bijgeschreven voor 2015.

Keuzemodel arbeidsvoorwaarden 2016

Op voorstel van het College wordt besloten om de tegemoetkoming in de kosten van de SPR-pas op dezelfde manier te verwerken als de vakbondscontributie (contributiebedrag in mindering brengen op brutosalaris, zodat een netto voordeel ontstaat). T.a.v. de optie Balansactiviteiten deelt het College dat de Balansactiviteiten anders georganiseerd zullen gaan worden. Besloten wordt dit eerst af te wachten en daarna te kijken hoe het in het systeem kan worden verwerkt.

Sociaal Plan i.h.k.v. de Reorganisatie Grafische dienstverlening en Documentverwerking

De bonden zijn positief over het gevolgde proces waarbij van te voren in een technisch overleg gesproken is over de inhoud van het sociaal plan. Op verzoek van de bonden wordt een aantal punten besproken.

- Het College zegt toe om relevante stukken, zoals de reorganisatiecode, de herplaatsingsregeling, e.d. bij het sociaal plan te zullen voegen als bijlagen.
- De bonden vragen om bij de salaris/urengarantie de maandelijkse toelage bij een cao stijging ook te laten stijgen. Het College licht toe dat de afspraken worden gemaakt op de peildatum. Daarna zijn de betrokken medewerkers niet meer in dienst van de RUG.
- De werkgarantie wordt afgegeven voor de duur van het dienstverleningscontract tussen de RUG en Ricoh. Dat is 1 november 2015 tot 1 november 2020. De bonden constateren dat het personeel vanaf 1 april 2016 in dienst komt van Ricoh en dat daarom de werkgarantie geen 5 jaar is, maar 4 jaar en 7 maanden.
- Onder de kop Adviesgesprek wordt toegevoegd: "bij voorkeur in 2015, uiterlijk voor 1 april 2016".
- De bonden stellen voor dat de RUG i.o.m. de bonden een adviesbureau uitzoekt en daarmee prijsafspraken maakt, zodat medewerkers niet zelf hoeven te zoeken en er geen discussie is over de hoogte van de vergoeding. Het College van Bestuur antwoordt dat de RUG sterk hecht aan de onafhankelijkheid van dit advies en geen bureau wil voorschrijven. Afsproken wordt om in het Sociaal Plan verder geen bureaus te noemen, maar om in een latere fase een overzicht van bureaus te verstrekken als daar behoefte aan is.
- Besloten wordt het volgende in het Sociaal Plan op te nemen: "Alle medewerkers die rechtspositioneel overgaan naar Ricoh krijgen bij de overgang €4000,- bruto uitgekeerd door de RUG. Dit is een tegemoetkoming die medewerkers naar eigen inzicht kunnen besteden. De tegemoetkoming geldt niet voor de gedetacheerde medewerkers."
- Bij deel B wordt toegevoegd dat het uitgangspunt van het sociaal plan is het tot het uiterste voorkomen van gedwongen ontslagen. Het sociaal plan richt zich op maatregelen ter bevordering van het van werk naar werk-traject. Het College benadrukt dat het College de intentie heeft gedwongen ontslagen te voorkomen, maar dat niet kan beloven, dat er geen gedwongen ontslagen zullen vallen.

Op 7 en 8 september vinden individuele gesprekken plaats met betrokken medewerkers over hun positie in het personeelsplan en daarmee of ze overgaan naar Ricoh of dat ze boventallig worden. Daarna vindt er een algemene voorlichting voor alle betrokken medewerkers plaats. Daarna is er nog een mogelijkheid om gebruik te maken van de remplacementsregeling, hetgeen wel altijd in overleg met Ricoh moet gebeuren. De bonden zijn akkoord met het concept Sociaal Plan en zullen dit met een positief advies voorleggen aan hun leden. Het principe akkoord sociaal plan zal bij de individuele gesprekken op 7 en 8 september aan de medewerkers worden uitgereikt. Op de algemene bijeenkomst (waarvoor ook de bonden zijn uitgenodigd) op 9 september wordt het personeelsplan uitgereikt. De ledenraadpleging zal plaatsvinden op 11 september. De bonden zullen alle betrokken medewerkers uitnodigen voor de ledenraadpleging.

Verplaatsingskostenregeling

Afgesproken wordt dat de cursieve zin boven artikel 7 (*Verhuizing en hieraan gerelateerde kosten bij door de werkgever verplicht opgelegde verhuizing (art. 7-13)*) in de lay-out duidelijker wordt gemaakt (groot/vet lettertype). De bonden merken op dat het goed zou zijn als HR bij gelijke situaties ook eenzelfde advies geeft. Het College stemt hiermee in, maar merkt op dat, ook als het advies van HR uniform is, het voor de faculteitsbesturen mogelijk blijft om in individuele gevallen af te wijken. Met de faculteiten is afgesproken om na een jaar de regeling te evalueren.

Rondvraag

Naar aanleiding van een vraag van de bonden of ten aanzien van het implementatieplan van de Reorganisatie Grafische dienstverlening en documentverwerking geconstateerd kan worden dat het implementatieplan geen wijzigingen in het reorganisatieplan veroorzaakt, antwoordt het College dat dit tot nu toe niet het geval is.