

Sociaal Plan behorende bij de reorganisatie/ samenvoeging Beheerorganisatie DPO/FIM - DFEZ

Gelet op:

- het Sociaal Statuut TU/e 2004, d.d. 14 oktober 2004,
 - het voornemen tot samenvoeging van FIM-DFEZ met de beheerorganisatie van DPO en de interne herplaatsing van het betreffende DPO-personeel, zoals omschreven in het reorganisatieplan d.d. 26 januari 2006 en bij brief d.d. 9 maart 2006 kenmerk CvB 2006/407 gemeld aan werknemersorganisaties vertegenwoordigd in het IGO,

komen partijen in het IGO TU/e overeen:

Reikwijdte van het Sociaal Plan

Dit Sociaal Plan geldt voor de medewerkers van DPO zoals genoemd in het reorganisatieplan en voor degenen die in de ontvangende eenheid van DFEZ als gevolg van de reorganisatie met taakveranderingen te maken krijgen.

Ontslagbescherming

De aanstelling en werkgelegenheid bij de TU/e van de medewerkers van DPO zoals genoemd in het reorganisatieplan en van de medewerkers van FIM-DFEZ is als gevolg van de reorganisatie direct en indirect niet in het geding.

Persoonlijk veranderingsplan

Afspraken in dit verband worden schriftelijk vastgelegd; zijn betreffen:

- Het takensamenstel zoals dit is vastgesteld bij de laatste UFO-indeling, dan wel anderszins nadien schriftelijk is overeengekomen, geldt als uitgangspunt.
- Veranderingen in taak/samenstel van werkzaamheden gebeuren in principe op basis van overeenstemming.
Bespreken van alternatieve taakpakketten geschiedt in open overleg, waarbij voor de medewerker ruimte aanwezig is om eigen argumenten in te brengen.
- Bestaande schriftelijk vastgelegde carrièreperspectieven blijven bestaan.
- Bestaande schriftelijk vastgelegde opleidingsafspraken worden nagekomen tenzij in gezamenlijk overleg anders wordt overeengekomen.
- Het huidige schaalniveau en het normaal doorlopen van de schaal (bij goed functioneren) zijn gegarandeerd.
- Een P&O medewerker en/of een persoonlijk adviseur kan desgewenst bij de taakgesprekken aanwezig zijn.

In de gesprekken over de nieuwe taakafspraken moeten in ieder geval aan de orde komen:

- De termijn of het tijdstip waarop de verandering aan de orde is.
- Eventueel benodigde / gewenste scholing in verband met de verandering.
- Alternatieven: een eventueel andere taak of functie binnen de TU/e dan voorzien is in de reorganisatie

Duur

De regelingen in dit Sociaal Plan zijn onbeperkt van toepassing op deze reorganisatie.

Redelijkheidsbeding

In het overleg met de Dienstraad zullen de uitvoering en het omgaan met eventuele knelpunten van de genoemde regelingen in dit Sociaal Plan worden getoetst op correctheid, redelijkheid en billijkheid.

Datum:

Eindhoven, 12 april 2006

Namens het College van Bestuur TU/e,
Drs. O.B. van Nugteren MLD

Werknemersorganisaties TU/e
ABVAKABO/FNV
Mw. M.J.P.J. van der Valk-Kuijpers

CNV-Publieke Zaak
Ing. M.A.H. van Gessel

CMHF/VAWO
Ir. P.A.F.M. Goemans

AC/AFZ-HOP
C.S.M. Heijmans