

Besluit van het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Krimpen aan den IJssel en de Federatie Nederlandse Vakbeweging houdende regels omtrent verzelfstandiging van de gemeentelijke muziekschool Sociaal Plan verzelfstandiging Muziekschool gemeente Krimpen aan den IJssel

Inleiding

Bij de gemeente Krimpen aan den IJssel is sprake van de verzelfstandiging van de gemeentelijke Muziekschool. Docenten en consulent gepositioneerd bij het organisatieonderdeel Muziekschool zullen met ingang van 1 januari 2018 geplaatst worden bij Stichting Muziekschool Krimpen aan den IJssel.

Voor veel medewerkers die naar de stichting overgaan, kan dit een ingrijpende verandering betekenen, die ook onzekerheden met zich meebrengt. Partijen willen de overgang van medewerkers naar de stichting goed en zorgvuldig regelen. Het is van belang, dat de uitgangspositie van de medewerkers, die vanuit de gemeente Krimpen aan den IJssel in dienst komen bij de stichting, zo goed mogelijk geborgd is. Dat vergroot het draagvlak voor de verandering.

Daarom zijn er tussen de Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV) en de gemeente Krimpen aan den IJssel afspraken gemaakt over een Sociaal Plan: het Sociaal Plan verzelfstandiging Muziekschool gemeente Krimpen aan den IJssel.

In dit Sociaal Plan worden regels vastgesteld met betrekking tot de rechtspositionele gevolgen van de overgang en de wijze waarop de overgang plaats zal vinden. De betrokken medewerkers ontvangen een exemplaar van dit Sociaal Plan.

Ondergetekenden:

Het College van Burgemeester en Wethouders van de gemeente Krimpen aan den IJssel, hierbij vertegenwoordigd door de heer J.H. Blankenberg, wethouder enerzijds

en

De organisatie van werknemers FNV, gevestigd te Amsterdam, in dezen vertegenwoordigd door de heer B. Woltjer. (Zie de bijlage 1 gehecht aan dit Sociaal Plan) anderzijds

Overwegende dat:

- dit Sociaal Plan uitsluitend van toepassing is op de verzelfstandiging van de gemeentelijke Muziekschool en de medewerkers die overgaan naar Stichting Muziekschool Krimpen aan den IJssel;
- de Stichting Muziekschool Krimpen aan den IJssel gehouden is het sociaal plan loyaal en naar de letter uit te voeren;
- medewerkers - gelet op het bepaalde in artikel 7: 615 van het Burgerlijk Wetboek - in dienst van de gemeente Krimpen aan den IJssel niet onder de werkingssfeer van Boek 7, Titel 10 van het Burgerlijk Wetboek vallen, maar dat met dit sociaal plan mede wordt beoogd daarbij zoveel mogelijk aansluiting te zoeken;
- partijen in de wetenschap verkeren dat de gemeente Krimpen aan den IJssel de Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling voor de sector gemeenten en de Uitwerkingsovereenkomst (CAR-UWO) volgt en dat Stichting Muziekschool Krimpen aan den IJssel onder de werking van de CAO Kunsteducatie (CAO KE) valt.

Verklaren het volgende te zijn overeengekomen:

Artikel 1 Doelgroep en doel

Onder de werkingssfeer van dit Sociaal Plan vallen alle docenten en de consulent werkzaam bij het organisatieonderdeel gemeentelijke Muziekschool die op het moment van de overgang (1 januari 2018) naar de stichting een ambtelijke aanstelling hebben. Dit Sociaal Plan beoogt het bieden van collectieve

en individuele garanties, procedures en regels voor deze medewerkers die worden geconfronteerd met de verzelfstandiging van de gemeentelijke Muziekschool.

Artikel 2 Definities

- a. *Werkgever*
College van Burgemeester en Wethouders van de gemeente Krimpen aan den IJssel
- b. *Medewerker*
De ambtenaar met een vaste aanstelling in de zin van de artikel 1.1, eerste lid, onder a van de Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling voor de sector gemeenten werkzaam in de functie van docent of consulent die gepositioneerd is bij de gemeentelijke Muziekschool.
- c. *Nieuwe werkgever*
Stichting Muziekschool Krimpen aan den IJssel: de organisatie die de werkzaamheden en de medewerkers, overneemt van de gemeente Krimpen aan den IJssel.
- d. *Functie*
Het geheel van werkzaamheden, dat de medewerker volgens zijn functieprofiel verricht.
- e. *Passende functie*
Een functie van gelijkwaardig werk- en denkniveau, die de medewerker redelijkerwijs in verband met zijn persoonlijkheid, omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten kan worden opgedragen.
- f. *Arbeidsduur*
De omvang van het aantal uren in een bepaalde periode (week of maand) waarvoor de medewerker is aangesteld.
- g. *Salaris*
Het maandbedrag dat binnen de salarisschaal kunstzinnige vorming aan de medewerker is toegekend.
- h. *Salarisperspectief*
De opeenvolgende salarisperiodieken tot en met het hoogste bedrag van de functieschaal.
- i. *Inkomensgarantie (gemeente)*
Het inkomen bij de gemeente bestaande uit salaris opgehoogd met de op de medewerker van toepassing zijnde salaristoelagen, zijnde het individueel keuzebudget 16% (bestaande uit vakantietoelage 8%, eindejaarsuitkering 6% en levensloopbijdrage 1,5% en verhoging in december 2017 0,5%) en het werkgeversdeel pensioen.
- j. *Persoonlijke toelage*
De toelage van de werkgever waarmee het salaris bij de nieuwe werkgever wordt vermeerderd.
- k. *Diensttijd*
De tijd vanaf het moment van indiensttreding bij de gemeente Krimpen aan den IJssel of diens voorganger. Hierbij wordt uitgegaan van de ingangsdatum van de eerste overeenkomst of aanstelling bij de gemeente Krimpen aan den IJssel.
- l. *Voorwaardelijke pensioen aanspraken*
Voorwaardelijke pensioen is een verhoging van uw ABP KeuzePensioen als tegemoetkoming voor het vervallen van de FPU. Dit geldt voor medewerkers die op 31 december 2005 en 1 januari 2006 in dienst waren bij een werkgever die bij het ABP is aangesloten is. Deze aanspraken vervallen als een medewerker niet onafgebroken tot en met 1 januari 2023 in dienst blijft bij een werkgever die bij het ABP is aangesloten.

Artikel 3 Indiensttreding

1. De medewerker krijgt van de nieuwe werkgever een passende functie aangeboden. In de passende functie zal aangesloten worden bij de werkzaamheden die betrokkene verrichtte bij de gemeente Krimpen aan den IJssel (mens volgt werkt).
2. Medewerkers ontvangen van de nieuwe werkgever een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Er wordt geen proeftijd overeengekomen.
3. Bij de beëindiging van het dienstverband bij de gemeente Krimpen aan den IJssel wordt geen opzegtermijn in acht genomen. De arbeidsduur van het dienstverband op 1 januari 2018 is gelijk aan de arbeidsduur van de vaste aanstelling per 31 december 2017.
4. De nieuwe werkgever streeft ernaar uiterlijk per 1 juli 2018 een eigen arbeidstijdenbeleid te hebben vastgesteld, e.e.a. conform datgene wat daarover in de CAO KE is afgesproken. Tot dat moment blijft de bij de werkgever van toepassing zijnde verhouding les gebonden / niet les gebonden taken van toepassing.
5. Het salaris wordt ingepast in het salarissysteem van de nieuwe werkgever. De nieuwe werkgever deelt het salaris van de medewerker zodanig in dat het bedrag van het nieuwe salaris zo dicht mogelijk komt bij het huidige salarisniveau en naar boven wordt afgerond.
6. De standplaats van de werknemer bij de nieuwe werkgever is Krimpen aan den IJssel.
7. De diensttijd bij de gemeente Krimpen aan den IJssel voor 1 januari 2018 telt mee in die situaties dat het aantal dienstjaren een relevante factor is.
8. De inzet van flexibel personeel bij (tijdelijke) uitbreiding van activiteiten en werkzaamheden heeft geen vermindering van de arbeidsduur van de medewerkers tot gevolg.

Artikel 4 Overgang dienstverband

1. Na een gesprek met de nieuwe werkgever ontvangt de medewerker van de nieuwe werkgever de arbeidsovereenkomst, waarin de te vervullen functie, de van toepassing zijnde salarisschaal en arbeidsvoorwaarden vermeld worden.
2. Gelijktijdig met de arbeidsovereenkomst ontvangt de medewerker het voornemenbesluit of de beslissing waaruit blijkt dat zijn functie bij de werkgever zal worden opgeheven en het voornemen tot het verlenen van eervol ontslag als bedoeld in artikel 8.3 van de CAR.
3. De medewerker kan binnen twee weken na ontvangst van het voornemenbesluit of de arbeidsovereenkomst van de nieuwe werkgever zijn bedenkingen kenbaar maken als die zich niet kan verenigen met een besluit van de nieuwe werkgever betreffende de toepassing en de uitvoering van het Sociaal Plan en de functie-inhoud en/of het voornemenbesluit van de werkgever. De bedenkingen worden gehoord door een door de werkgever in te stellen begeleidingscommissie.
4. De begeleidingscommissie bestaat uit drie leden:
 - een lid te benoemen op voordracht van de werkgever;
 - een lid te benoemen op voordracht van de nieuwe werkgever;
 - een lid te benoemen op voordracht van de vakorganisatie FNV.

De voorzitter is het lid benoemd door de werkgever. Het lid benoemd op voordracht van de vakorganisatie krijgt een vergoeding van bruto €100,- per uur. De vergoeding voor reiskosten bedraagt € 0,37 cent per kilometer.
5. De begeleidingscommissie stelt de medewerker in de gelegenheid zijn bedenkingen mondeling nader toe te lichten. De medewerker kan zich op eigen kosten bij laten staan door een raadsman. De begeleidingscommissie stelt de werkgever en/of nieuwe werkgever in de gelegenheid daarop te reageren.
6. De begeleidingscommissie brengt binnen twee weken nadat de bedenking aan haar is voorgelegd een schriftelijk advies uit aan de werkgever en/of de nieuwe werkgever. De medewerker ontvangt een afschrift van het advies van de begeleidingscommissie.
7. Het advies van de begeleidingscommissie wordt door de werkgever en/of nieuwe werkgever in beginsel overgenomen. De werkgever en/of de nieuwe werkgever mogen uitsluitend met zwaarwegende motieven van het advies van de begeleidingscommissie afwijken. De medewerker wordt van het definitieve besluit op de hoogte gesteld, zodanig dat hij eveneens - indien van toepassing - kennis kan nemen van de zwaarwegende motieven die geleid hebben tot afwijking van het advies van de begeleidingscommissie.
8. De medewerker ontvangt uiterlijk één maand voor de overgang naar de nieuwe werkgever de arbeidsovereenkomst.
9. Iedere medewerker dient bij de overgang naar de nieuwe werkgever in het bezit te zijn van een geldige Verklaring Omtrent Gedrag (VOG). De kosten voor het aanvragen van de VOG kan de medewerker declareren bij de gemeente Krimpen aan den IJssel.
10. Tegen het ontslagbesluit kan de medewerker met een aanstelling bezwaar en beroep aantekenen als bedoeld in de Algemene wet bestuursrecht.

11. De personeelsdossiers worden 'schoon' overgedragen aan de nieuwe werkgevers volgens de wettelijke bepalingen. Dit betekent dat de personeelsdossiers enkel informatie bevatten die noodzakelijk is voor de uitvoering van de arbeidsovereenkomst. De medewerker heeft desgewenst het recht van inzage in zijn eigen personeelsdossier voordat deze aan de nieuwe werkgever wordt overgedragen.

Artikel 5 Netto-netto garantie

1. Aan de medewerkers, wordt een zogenaamde netto-netto garantie gegeven.
2. Voor iedere medewerker wordt een netto bedrag op jaarbasis als inkomensgarantie vastgesteld.
 - De inkomensgarantie gaat uit van de arbeidsduur van de medewerker op de dag voor overgang (31 december 2017) naar de nieuwe werkgever. De inkomensgarantie bevat het salaris behorend bij de arbeidsduur.
 - De inkomensgarantie bevat de op de medewerker van toepassing zijnde salaristoelagen als bedoeld in artikel 2 onder i van dit Sociaal Plan.
 - Bij salarisperspectief wordt per periodiek de inkomensgarantie vastgesteld uitgaande van de salarisbedragen op de dag voorafgaand aan de overgang.
3. Het verschil tussen de netto inkomensgarantie en het netto inkomen dat de medewerker bij de nieuwe werkgever ontvangt wordt eenmalig vastgesteld op basis van het inkomen dat van toepassing is op het moment van indiensttreding. Bij salarisperspectief wordt per van toepassing zijnde periodiek het verschil berekend.
4. De medewerker ontvangt het verschil tussen de inkomensgarantie en het inkomen bij de nieuwe werkgever in de vorm van een bruto persoonlijke toelage. De nieuwe werkgever betaalt deze persoonlijke toelage maandelijks uit. Uitgezonderd is het component IKB, deze wordt gelijktijdig uitbetaald met de vakantietoelage (8%) en de eindejaarsuikering (8%). De persoonlijke toelage telt niet mee in de berekening van aanvullende arbeidsvoorwaarden of arbeidsvoorwaardenregeling van de nieuwe werkgever.
5. Als de arbeidsduur van de medewerker bij de nieuwe werkgever daalt dan wordt de persoonlijke toelage per datum wijziging naar rato naar beneden bijgesteld. De aanpassing van de toelage vindt plaats in de maand volgend op de wijziging.
6. Bij promotie blijft de persoonlijke toelage ongewijzigd van toepassing. Als op verzoek van de werknemer een lager ingeschaalde functie wordt overeenkomen wordt de persoonlijke toelage naar rato naar beneden bijgesteld.
7. De persoonlijke toelage eindigt op 1 januari 2028 of eerder als de medewerker uit dienst treedt bij de nieuwe werkgever. De persoonlijke toelage eindigt eveneens als de medewerker voor 1 januari 2028 de AOW gerechtigde leeftijd bereikt en door blijft werken. De persoonlijke toelage stopt dan op de datum waarop de medewerker de AOW gerechtigde leeftijd bereikt.
8. De toelage wordt jaarlijks geïndexeerd met 2%; de eerste indexering vindt plaats in januari 2018.

Artikel 6 Pensioenvoorziening

1. Per 1 januari 2018 zal de pensioenvoorziening worden opgenomen in het Pensioenfonds Zorg en Welzijn (PFZW). De nieuwe werkgever draagt zorg voor aanmelding bij het PFZW.
2. Eventuele tot 1 januari 2018 opgebouwde voorwaardelijke pensioen aanspraken worden voor 1 januari 2018 afgefinancierd bij het ABP.
3. Er is een pensioensvergelijking ouderdomspensioen ABP en PFZW gemaakt door het bureau PROambt.
4. Het verschil in ouderdomspensioen wordt afgekocht als uit het pensioensvergelijk genoemd in lid 3 van dit artikel blijkt dat het ouderdomspensioen bij het PFZW minimaal € 400,- bruto per jaar lager is dan bij het ABP.
5. De afkoopsom bestaat uit het verschil in jaarbedrag wat is berekend maal 10. De afkoopsom wordt bruto uitgekeerd.

Artikel 7 Secundaire arbeidsvoorwaarden

1. *Gratificatie ambtsjubileum*
De medewerker die binnen vijf jaar na de datum van ontslag, maar voor het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd recht zou hebben gehad op een ambtsjubileumgratificatie, ontvangt een evenredig deel van de gratificatie. In dat geval wordt de laatste maand vóór de datum van ingang van het ontslag als de maatgevende maand aangemerkt. Om dubbeling in de toekomst te voorkomen wordt het ontvangen bedrag verrekend met te ontvangen jubileumgratificaties bij de nieuwe werkgever.
2. *Overgangsrecht gratificatie dienstjubileum*
De medewerker die valt onder het overgangsrecht gratificatie dienstjubileum, vastgelegd in de Richtlijnen bijzondere gebeurtenissen 2016, ontvangt een evenredig deel van de gratificatie. Om

- dubbeling in de toekomst te voorkomen wordt het ontvangen bedrag verrekend met te ontvangen jubileumgratificaties bij de nieuwe werkgever.
3. *Tegemoetkoming zorgverzekering*
De nieuwe werkgever kent geen tegemoetkoming in de kosten van de zorgverzekering zoals beschreven in artikel 3:26 van de CAR-UWO. De medewerker die in 2017 aanspraak op deze tegemoetkoming had ontvangt een eenmalige vergoeding ter hoogte van twee maal de tegemoetkoming uit voornoemd artikel.
 4. *Opleidingsfaciliteiten*
Als een opleiding voor het moment van overgang is begonnen, worden de aan de medewerker toegekende opleidingsfaciliteiten gegarandeerd.

Artikel 8 Looptijd Sociaal Plan

Dit Sociaal Plan heeft een looptijd van 1 jaar te rekenen vanaf de dag van overgang (1 januari 2018). Garanties zoals genoemd in artikel 5 lid 4 tot met lid 8 van dit Sociaal Plan worden gehandhaafd tot de in dit Sociaal Plan overeengekomen datum, ook al ligt deze na het verstrijken van de looptijd. De persoonlijke toelage eindigt op 1 januari 2028.

Artikel 9 Hardheidsclausule

In gevallen waarin toepassing van dit Sociaal Plan zou leiden tot een onbillijke situatie voor een medewerker, kan in overeenstemming met het GO van het Sociaal Plan afgeweken worden in een voor de medewerker gunstige zin.

Artikel 10 Citeertitel

Dit Sociaal Plan kan worden aangehaald als 'Sociaal Plan verzelfstandiging Muziekschool gemeente Krimpen aan den IJssel'.

Aldus door partijen overeengekomen te Krimpen aan den IJssel op 30 oktober 2017,

*Namens College van Burgemeester en Wethouders
van de gemeente Krimpen aan den IJssel,*

*J.H. Blankenberg,
Wethouder*

Namens de vakorganisaties,

*B. Woltjer,
Federatie Nederlandse Vakbeweging*