

## Sociaal Plan opheffing Muziek- en Dansschool Opmeer

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Opmeer

besluiten:

gelet op het gestelde in artikel 160 van de Gemeentewet, de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling (CAR) en de Uitkeringsovereenkomst (UWO);

gezien de bereikte overeenstemming in de commissie voor het Georganiseerd Overleg op 20 december 2016;

tot vaststelling van het navolgende

### Sociaal Plan opheffing Muziek- en Dansschool Opmeer

#### Inleiding

Op 7 juli 2016 is door de gemeenteraad van Opmeer het besluit genomen om het nieuwe beleidskader Cultuureducatie Opmeer vast te stellen en in het verlengde daarvan de Muziek & Dansschool Opmeer (MDO) na het einde van het huidige cursusjaar 2016-2017 op te heffen.

De MDO maakt deel uit van de gemeentelijke organisatie. Hierdoor verliezen 16 medewerkers hun baan.

Conform het Sociaal Statuut Gemeente Opmeer 2016 is voor deze situatie een Sociaal Plan opgesteld. Dit Sociaal Plan heeft als doel de uitgangspunten en de rechtspositionele waarborgen vast te leggen die nodig zijn om de personele gevolgen van dit besluit op een zorgvuldig en sociaal verantwoorde wijze te laten verlopen. Hierin zijn de uitgangspunten opgenomen die in acht worden genomen en de kaders waarbinnen de rechten en plichten van zowel de medewerkers als de werkgever zijn vastgelegd bij organisatiewijzigingen.

Belangrijkste uitgangspunten van partijen zijn:

- zorgvuldig omgaan met de medewerkers;
- medewerkers zoveel mogelijk de keuze te laten tussen met wederzijds goedvinden uit dienst van de gemeente Opmeer te treden en een financiële tegemoetkoming en enkele andere faciliteiten te krijgen enerzijds en boventallig worden anderzijds;
- in geval van boventalligheid is het de gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en de betrokken medewerker om er voor te zorgen dat de medewerker zo spoedig mogelijk aan de slag kan op een andere arbeidsplaats binnen of buiten de gemeentelijke organisatie, of om een andere (maatwerk) oplossing te realiseren

De inhoud van dit Sociaal Plan is in overleg met het georganiseerd overleg (GO) tot stand gekomen en is bindend voor alle bij dit proces betrokken partijen.

#### Artikel 1 Definities

Voor de toepassing van het sociaal plan wordt verstaan onder:

a.Boventalligheid

De situatie dat een medewerker wegens de opheffing van de muziekschool niet kan terugkeren in de formatie van de gemeentelijke organisatie.

b.Boventallig verklaarde medewerker

De medewerker in dienst van de gemeente die als gevolg van de opheffing van de muziekschool zijn functie heeft verloren en niet is geplaatst of herplaatst in de formatie van de gemeentelijke organisatie na de opheffing.

c.CAR-UWO

De Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling/Uitwerkingsovereenkomst voor de sector gemeenten.

d.Formatie

Formeel vastgesteld samenstel van functies en het aantal plaatsen, uitgedrukt in fte, binnen (een onderdeel van) de gemeente Opmeer

e.Functie

Het geheel van werkzaamheden dat de medewerker verricht.

f.GO

Het georganiseerd overleg als bedoeld in artikel 121a, tweede lid, Ambtenarenreglement.

g.Looptijd

De periode van aanvang tot eind van het Sociaal Plan.

h. Medewerker

De ambtenaar in de zin van artikel 1:1, lid 1 sub a van de CAR-UWO, werkzaam bij de muziekschool.

i. Muziekschool

Muziek- en Dansschool Opmeer

j. Werkgever

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Opmeer.

## **Artikel 2 Opzet van het Sociaal Plan**

1. Het Sociaal Plan is van toepassing op alle medewerkers van de Muziek- en Dansschool Opmeer met een vaste aanstelling.
2. Bij opheffing van de Muziek- en Dansschool Opmeer vervallen per 1 augustus 2017 alle functies en bijbehorende arbeidsplaatsen van de medewerkers werkzaam bij de muziekschool.
3. Medewerkers met een vast dienstverband voor minder dan vijf uur per week wordt een financiële tegemoetkoming geboden volgens artikel 4 van dit Sociaal Plan.
4. Medewerkers worden boventallig als zij een vaste aanstelling hebben voor minimaal vijf uur per week en er niet voor kiezen om gebruik te maken van de mogelijkheid een financiële tegemoetkoming te aanvaarden volgens artikel 4 van dit Sociaal Plan.
5. Boventallige medewerkers met een vast dienstverband die op 31 juli 2017 minimaal twee jaar in dienst zijn van de gemeente Opmeer, hebben recht op van werk naar werk-begeleiding volgens artikel 5 van dit Sociaal Plan.

## **Artikel 3 Financiële tegemoetkoming medewerkers.**

1. Medewerkers met een vaste aanstelling van minimaal 5 uur per week kunnen uiterlijk 1 mei 2017 in plaats van boventalligheid, kiezen voor een financiële tegemoetkoming.
2. Medewerkers met een vaste aanstelling van minder dan 5 uur per week, worden niet boventallig maar krijgen een financiële tegemoetkoming toegekend.
3. De financiële tegemoetkoming bedraagt 30% van de uitkering volgens de Werkloosheidswet en de bovenwettelijke uitkering na ontslag volgens de Arbeidsvoorwaarden gemeente Opmeer, CAR-UWO.
4. De peildatum voor het recht op en de hoogte van de financiële tegemoetkoming is 31 juli 2017;
5. De financiële tegemoetkoming is een bruto bedrag. De inhouding van onder meer loonbelasting en andere werknemerspremies op de bruto financiële tegemoetkoming is afhankelijk van de hoogte van het loon en de financiële tegemoetkoming. De gemeente Opmeer volgt hierbij de fiscale regels.
6. De gemeente Opmeer keert de financiële tegemoetkoming in één keer uit. Uitbetaling geschiedt binnen een maand na de datum van uitdiensttreding.
7. Wanneer een medewerker kiest voor een financiële tegemoetkoming, doet hij middels een ontslagname afstand van zijn rechten op van werk naar werk-begeleiding en verklaart hij schriftelijk geen aanspraak te zullen maken op een WW-uitkering en geen aanvraag bij het UWV in te dienen met betrekking tot het verlies aan uren als gevolg van de ontslagname.
8. Medewerkers die op de eerste dag van de maand die voorafgaat aan de datum van uitdiensttreding 60 jaar en ouder zijn en recht hebben op voorwaardelijk pensioen, kunnen ervoor kiezen op de eerste dag van de maand die voorafgaat aan de datum van uitdiensttreding met (ten minste) 10% deeltijdpensioen te gaan.
9. Medewerkers die op de eerste dag van de maand die voorafgaat aan de datum van uitdiensttreding jonger zijn dan 60 jaar en zodra zij 60 jaar worden recht hebben op voorwaardelijk pensioen, kunnen kiezen voor compensatie van het verlies van het recht op voorwaardelijk pensioen. De gemeente Opmeer stort dan het hiervoor benodigde door het ABP vastgestelde bedrag in het ABP Extra Pensioen. Dat bedrag komt in mindering op de financiële tegemoetkoming, zoals genoemd in artikel 3, lid 3 van dit Sociaal Plan.

## **Artikel 4 Andere faciliteiten medewerkers.**

1. De gemeente Opmeer biedt de medewerkers die kiezen voor de financiële tegemoetkoming daarnaast een bedrag van € 300,- bruto per persoon, uit te betalen binnen een maand na de datum van uitdiensttreding.
2. De gemeente Opmeer biedt medewerkers die kiezen voor de financiële tegemoetkoming een budget van maximaal € 1.000,- voor juridisch advies of hulp en ondersteuning op de weg naar zelfstandig ondernemerschap.
3. Toekenning van het budget zoals genoemd in artikel 4, lid 3 geschiedt op declaratiebasis. Na het overleggen van bewijsstukken van gemaakte kosten voor juridisch advies of hulp en ondersteuning om te komen tot zelfstandig ondernemerschap worden de gemaakte kosten uiterlijk 1 maand na de datum van uitdiensttreding vergoed.

4. De gemeente Opmeer biedt de medewerkers die op de eerste dag van de maand die voorafgaat aan de datum van uitdiensttreding 60 jaar en ouder zijn een extra financiële tegemoetkoming voor het verlies van pensioenopbouw.
5. De extra financiële tegemoetkoming voor het verlies van pensioenopbouw zoals genoemd in artikel 4, lid 4 wordt, voor medewerkers die kiezen voor een financiële tegemoetkoming conform artikel 3, lid 3 van dit Sociaal Plan, gebaseerd op het maandelijks bedrag van het werkgeversdeel van de pensioenpremie, zoals deze op de datum van beëindiging van het dienstverband van toepassing is. De hoogte van de compensatie wordt berekend door het basisbedrag te vermenigvuldigen met het aantal maanden tussen de datum van de beëindiging van het dienstverband tot aan de datum waarop de medewerker de -op de datum van beëindiging van het dienstverband vastgestelde- AOW-leeftijd bereikt. Dit bruto bedrag wordt, binnen een maand na de datum van uitdiensttreding, uitbetaald na toepassing van de wettelijke inhoudingen. Het staat de betrokkene vrij dit bedrag te besteden aan een aanvulling op het pensioen, danwel anderszins te bestemmen.
6. Voor medewerkers die op de eerste dag van de maand die voorafgaat aan de datum van uitdiensttreding 60 jaar en ouder zijn en als gevolg van de opheffing van de Muziek- en Dansschool Opmeer rechten kunnen doen gelden op een WW-uitkering, wordt de reguliere pensioenopbouw in de WW van 37,5% aangevuld tot 100%

#### **Artikel 5 Van werk naar werk-traject**

1. Als de medewerker niet kiest voor een financiële tegemoetkoming, volgt het besluit tot boventallig verklaring, en is er sprake van een situatie als bedoeld in artikel 10d:2, aanhef en sub d CAR-UWO.
2. De medewerker over wie is besloten dat hij boventallig is en die ten tijde van de boventallig verklaring een dienstverband heeft bij werkgever van minder dan twee jaren, heeft geen recht op een Van werk naar werk-traject. Aan hem wordt eervol ontslag verleend op grond van artikel 8:3 CAR-UWO.
3. De medewerker ten aanzien van wie is besloten dat hij boventallig is, die ten tijde van de boventallig verklaring een dienstverband heeft bij werkgever van ten minste twee jaren, heeft recht op een Van werk naar werk-traject volgens de bepalingen in §5 van artikel 10d van de CAR-UWO.
4. In afwijking van artikel 10d:12 heeft de boventallige medewerker recht op een Van werk naar werk-traject van maximaal twaalf maanden.
5. De paritaire toetsingscommissie als bedoeld in artikel 10d:24 van de CAR-UWO voor het toezicht op Van werk naar werk-trajecten ziet, desgevraagd, toe op de individuele toepassing van de bepalingen
6. Op de paritaire toetsingscommissie is het Reglement paritaire toetsingscommissie van toepassing.
7. Als het Van werk naar werk-traject na twaalf maanden niet wordt voortgezet, wordt aan de medewerker eervol ontslag verleend op grond van artikel 8:3 CAR-UWO.

#### **Artikel 6 Bezwaar**

Een medewerker kan met betrekking tot de individuele toepassing van dit Sociaal Plan bezwaar indienen bij het college van burgemeester en wethouders van Opmeer. Dit bezwaar moet door de medewerker binnen zes weken na verzenddatum van het besluit over de individuele toepassing door het college ontvangen zijn.

#### **Artikel 7 Hardheidsclausule**

1. In gevallen waarin de toepassing van dit Sociaal Plan zou leiden tot een onbillijke situatie voor een medewerker, kan de gemeente Opmeer in een voor de medewerker gunstige zin afwijken.
2. In gevallen waarin deze regeling niet of niet in redelijkheid voorziet, kan de gemeente Opmeer een bijzondere voorziening treffen.

#### **Artikel 8 Looptijd**

Dit specifiek Sociaal Plan duurt van 1 april 2017 tot 1 december 2018, tenzij in de vorige artikelen anders is vermeld.

Aldus overeen gekomen op 20 december 2016,

Namens de gemeente Opmeer, Namens de werknemersorganisatie,  
G.J.A.M. Nijpels

FNV Overheid, de heer W. Jaapies

CNV Overheid, F.H. van der Kwast

**Toelichting bij artikel 3, lid 8 en 9.**

---

De FPU verviel op 1 januari 2006 (met een overgangsregeling voor medewerkers, die geboren waren voor 1 januari 1950). Als tegemoetkoming voor het vervallen van de FPU, hebben medewerkers onder voorwaarden recht op verhoging van ABP KeuzePensioen. Dat heet het voorwaardelijk pensioen. Een medewerker heeft recht op voorwaardelijk pensioen als hij aan de volgende voorwaarden voldoet:

- hij blijft tot 1 januari 2023 onafgebroken in dienst bij een werkgever die bij het ABP is aangesloten (of gaat vóór 2023 met pensioen);
- én hij was zowel op 31 december 2005 als 1 januari 2006 (gedeeltelijk) in dienst bij een werkgever die bij het ABP is aangesloten.

Het recht op voorwaardelijk pensioen vervalt als een medewerker:

- uit dienst treedt bij de gemeente en in dienst treedt bij een werkgever die niet is aangesloten bij het pensioenfonds ABP;
- uit dienst treedt bij de gemeente en ZZP-er wordt;
- uit dienst treedt bij de gemeente en werkloos wordt.

Het recht op voorwaardelijk pensioen kan herleven als de medewerker binnen 18 maanden weer in dienst komt van een werkgever die is aangesloten bij het pensioenfonds ABP.

Medewerkers kunnen op het Uniform Pensioen Overzicht, dat het ABP hen één keer per jaar stuurt, of op de website [www.mijnabp.nl](http://www.mijnabp.nl) zien of zij recht hebben op voorwaardelijk pensioen en zo ja, hoe hoog dat is.

Medewerkers die op de eerste dag van de maand die voorafgaat aan de datum van uitdiensttreding 60 jaar en ouder zijn en recht hebben op voorwaardelijk pensioen kunnen, gebaseerd op de huidige wet- en regelgeving, het voorwaardelijk pensioen veilig stellen door op de eerste dag van de maand die voorafgaat aan de datum van uitdiensttreding met (ten minste 10%) deeltijdpensioen te gaan. Nadelen zijn: geen salaris en opbouw van pensioen in de periode die ligt tussen de datum van deeltijdpensioen en datum van volledige uitdiensttreding over het deel waarmee zij met deeltijdpensioen gaan (wel pensioen). \* Voordeel is: veilig stellen van het voorwaardelijk pensioen, niet alleen over het deel waarover zij met deeltijdpensioen gaan, maar over het volledige voorwaardelijk pensioen.

\* Het is ook mogelijk om, binnen een periode van een jaar tot de AOW-gerechtigde leeftijd, met deeltijdpensioen te gaan zonder de omvang van de aanstelling te verminderen. Dan blijft het salaris onveranderd tot de datum van volledige uitdiensttreding.

Medewerkers die op de eerste dag van de maand die voorafgaat aan de datum van uitdiensttreding jonger zijn dan 60 jaar en zodra zij 60 jaar worden recht hebben op voorwaardelijk pensioen, kunnen kiezen voor compensatie van het verlies van het recht op voorwaardelijk pensioen door de gemeente. Nadeel is: dat bedrag komt in mindering op de financiële tegemoetkoming. Voordeel is: het ouderdomspensioen van het ABP wordt levenslang hoger.