



## **Sociaal Plan i.v.m. sluiten Berghuizer zwem- en recreatiebad per 1 augustus 2013**

### **Inleiding**

De gemeenteraad heeft in november 2012 besloten dat de gemeente Heerde het Berghuizer zwem- en recreatiebad, hierna te noemen zwembad vanwege bezuinigingen per 1 augustus 2013 gaat sluiten. Tot 1 april 2013 heeft het college de mogelijkheid om met partijen afspraken te maken over een overname van het zwembad, al dan niet met personeel. Mocht een partij dermate concreet zijn dat een overname voorhanden is, kan genoemde termijn naar achteren worden geschoven. Dit sociaal plan is van toepassing bij het sluiten van het Berghuizer zwem- en recreatie per 1 augustus. Wanneer er een nieuwe situatie ontstaat zal er een nieuw sociaal plan opgesteld worden.

### **Sociaal Statuut**

Op deze sluiting is het Sociaal Statuut van de gemeente Heerde van 8 juni 2004 van toepassing.

### **Gevolgen voor de medewerkers van het zwembad**

Op het zwembad werken in totaal 7 medewerkers, 1 teamcoördinator, 4 zwemonderwijzers en 2 kassamedewerkers. De gemeente sluit op 1 augustus 2013 het zwembad. Dit betekent dat de huidige medewerkers van het zwembad per 1 augustus 2013 geen baan meer hebben.

### **Sociaal Plan**

In verband met de sluiting van het zwembad vervallen alle functies in het zwembad met ingang van 1 augustus 2013. Met name artikel 5.3 van het Sociaal Statuut is onverkort van toepassing. Het uitgangspunt is dat de 7 medewerkers wiens baan vervalt, zoveel als mogelijk van werk naar werk begeleid worden. Daarvoor wordt begeleiding op maat ingezet door de gemeente Heerde. Deze begeleiding is of zal, na overleg met de medewerker, worden opgestart. Dit is afhankelijk van de individuele wensen en situatie van de betrokken medewerkers.

Voor iedere medewerker wordt voor 1 september 2013 een individueel plan gemaakt. In dit plan worden concrete afspraken gemaakt die moeten leiden tot een (passende) interne of externe functie, dan wel wordt de keus vastgelegd voor één van de hierna genoemde opties. Daarbij wordt cumulatie van de opties voorkomen. Onderdeel van een individueel plan zal een wachtgeldberekening zijn conform artikel 10D van de CAR/UWO. Deze wachtgeldberekening ontvangen alle personeelsleden voor 1 maart 2013.

Van de medewerker wordt verwacht dat hij zich inzet voor het vinden van een nieuwe interne of externe functie:

- door actief te zoeken naar vacatures;
- door zich geschikt te maken voor passende functies door middel van scholing;
- door actief te solliciteren;
- door een aanbod voor een passende functie te aanvaarden.

De inspanningsverplichting is tweezijdig. Ook de werkgever zal zich inzetten om de medewerker zoveel mogelijk van werk naar werk te begeleiden. Hierover worden ook afspraken gemaakt in het individueel plan. De medewerkers blijven gedurende het re-integratietraject interne kandidaat binnen de Talentenregio en kunnen dus reageren op interne vacatures. Een functie is passend wanneer de termijn van scholing ook overbrugbaar is. Richtlijn hiervoor is een studie van 1 jaar.

Wanneer externe partijen worden ingezet bij de begeleiding van een medewerker blijft de gemeente Heerde verantwoordelijk voor de afspraken die zijn opgenomen in het sociaal statuut en sociaal plan.

Voor het realiseren van het plan wordt een tijdspad vastgesteld op grond waarvan maximaal 2 jaar wordt gezocht naar een nieuwe passende functie. Als de werkgever zijn verplichtingen inzake dit Sociaal Plan niet nakomt, wordt de termijn dienovereenkomstig verlengd. Als na het verstrijken van de termijn van 2 jaar geen herplaatsing is gerealiseerd, wordt in overeenstemming met de medewerker gezocht naar een passende structurele oplossing. Dit zal dan maatwerk zijn.

Indien een medewerker zich onvoldoende inzet voor het vinden van een nieuwe functie, na herhaald en zorgvuldig overleg blijft weigeren een passende functie te aanvaarden of niet meewerkt aan een passende oplossing, kan worden overgegaan tot ontslag.

#### Sociaal Begeleidingsteam

Er wordt een Sociaal Begeleidingsteam (SBT) ingesteld bestaande uit 3 leden: een externe vertegenwoordiger aangewezen door de werknemersdelegatie, een externe vertegenwoordiger aangewezen door de werkgeversdelegatie die samen een onafhankelijk voorzitter kiezen.

De taken van het SBT zijn:

1. Het in zijn algemeenheid toetsen van de besluitvorming over toepassing van het sociaal plan en het uitbrengen van een advies daarover aan de gemeente Heerde
2. Het uitbrengen van een advies aan de werkgever over een voorgenomen ontslag wanneer een medewerker zich onvoldoende inzet voor het vinden van een nieuwe functie.
3. Het uitbrengen van een advies over toepassing van de hardheidsclausule.

Rechten en plichten zoals genoemd in het Sociaal Statuut zijn onverkort van toepassing.

#### **Aanvulling passende functie**

Een functie is niet passend indien de extra reistijd woonwerk (enkele reis) (dus boven de huidige reistijd woonwerk), uitgaand van de voor de medewerker op dit traject meeste courante wijze van vervoer, boven een uur komt te liggen van deur tot deur, tenzij de medewerker in zijn laatste functie al een langere reistijd had. In het laatste geval is de functie niet passend indien de langere reistijd wordt overschreden. Bij het aanvaarden van een passende functie worden gedurende maximaal 1 jaar de extra reiskosten woon-werk gecompenseerd op basis van € 0,19 per kilometer onder aftrek van te ontvangen reiskosten woon-werk van de nieuwe werkgever. Extra reistijd wordt niet gecompenseerd.

#### **Optie 1. Detachering**

Een mogelijkheid is om de medewerkers voor een bepaalde periode te detacheren bij deze partij. Deze medewerker blijft in gemeentedienst en wordt vanaf 1 augustus 2013 gedetacheerd bij deze partij. Rechtspositie en arbeidsvoorwaarden van deze medewerker wijzigen niet door de detachering.

#### **Optie 2. Vertrek stimuleringsregeling**

Zowel sociaal als financieel gezien is het voor medewerkers belangrijk dat zij zo spoedig mogelijk een nieuwe baan vinden. De gemeente biedt daarbij ondersteuning. Om dit vertrek te stimuleren is de volgende stimuleringsregeling afgesproken:

- Medewerkers die voor of op 1 augustus 2013 de gemeentedienst vrijwillig verlaten krijgen een vertrekpremie van 12 bruto maandsalarissen\* inclusief onregelmatigheidstoeslag (ORT)\*\* vakantietoeslag (VT) en eindejaarsuitkering (EJU).

- Bij vrijwillig ontslag vertrek voor 1 augustus 2013 is er bovenop de vertrekpremie van 12 bruto maandsalarissen\* inclusief ORT, VT en EJU een extra vertrekpremie:
  - o per 1 maart 2013 5x 50% van de bruto maandsalarissen\* inclusief ORT, VT en EJU;
  - o per 1 april 2013 4x 50% van de bruto maandsalarissen inclusief ORT, VT en EJU;
  - o per 1 mei 2013 3x 50% van de bruto maandsalarissen inclusief ORT, VT en EJU;
  - o per 1 juni 2013 2x 50% van de bruto maandsalarissen inclusief ORT, VT en EJU;
  - o per 1 juli 2013 1x 50% van de bruto maandsalarissen inclusief ORT, VT en EJU;
- Medewerkers die na 1 augustus 2013 en voor 1 augustus 2014 de gemeentedienst vrijwillig verlaten krijgen in beginsel een vertrekpremie die gelijk is aan het aantal maanden dat resteert (ingående per eerste van de maand na schriftelijke melding) tot 1 augustus 2014.

\*\*\*

\* gebaseerd op het voor hem of haar geldende salaris, deeltijders naar rato.

\*\* gemiddelde ORT op basis van referentieperiode over de laatste 12 maanden.

\*\*\* voorbeeld: een vrijwillige uitdiensttreding per 1 januari 2014 geeft recht op een vertrekpremie 7 bruto maandsalarissen inclusief ORT, VT en EJU.

### **Optie 3. Re-integratietraject**

Medewerkers worden gefaciliteerd bij het zoeken naar een nieuwe baan of werkzaamheden als bijvoorbeeld ZZP-er. Dit kan zijn een oriëntatietraject (wat wil, wat kan ik, etc.), begeleiding bij solliciteren of het inschakelen van een deskundige bij het opzetten van een eigen onderneming. De kosten van het re-integratietraject komen volledig voor rekening van de gemeente Heerde, met een richtlijn van € 7.500,-- per medewerker.

### **Optie 4. Bijdrage in verband met het opstarten van een eigen bedrijf**

Medewerkers die per 1 augustus 2013 starten met een eigen bedrijf krijgen een starttoelage mee van € 15.000,-- bruto, deeltijders naar rato met een minimum van € 7.500,--, bij het verlaten van de gemeentedienst per 1 augustus 2013. Dit is een eenmalige uitkering.

### **Optie 5. Opleiding**

Medewerkers die kiezen voor een bij- of omscholing krijgen hiervoor een financiële ondersteuning van de gemeente met als richtlijn € 5.000,-- . Voorwaarde is dat de opleiding moet passen in het reïntegratieplan.

### **Optie 6. Loonsuppletie**

Teneinde een overgang naar een andere werkkring met een lager salaris mogelijk te maken, wordt een aanvulling op het nieuwe netto salaris worden gegeven tot het niveau van de oude bezoldiging. De loonsuppletie geldt voor maximaal 3 jaar voor 100% per jaar. De loonsuppletie zal bij de overgang naar een andere werkkring worden afgekocht.

### **Ambtsjubileum overheid**

Bij een overgang naar een andere werkkring buiten de overheid of bij ontslag zal de ambtsjubileumgratificatie van 25 of 40 jaar, welke het eerst binnen bereik is, op basis van het aantal dienstjaren bij de overheid naar rato betaalbaar worden gesteld.

### **Hardheidsclausule**

In gevallen, waarin dit Sociaal plan leidt tot een onbillijke situatie voor een individuele medewerker, zal de werkgever in gunstige zin van dit Sociaal Plan afwijken. In die gevallen waarin het Sociaal plan niet voorziet, zal werkgever als goed werkgever handelen in de geest van het Sociaal plan.

Met inachtneming van het feit dat de commissie voor Georganiseerd Overleg heeft ingestemd met dit Sociaal Plan, d.d. 5 april 2013.

Heerde, 23 april 2013

Het college van Heerde,

Dhr. B. van Zuthem  
secretaris,

Mw. W.R.J.M. Pijnenburg-Adriaenssen  
burgemeester,

Mw. C. Wolf

Dhr. M. Matser

ABVOKABO/FNV

CNV/Publieke Zaak



**Besluitenlijst 2e technisch beraad GO  
d.d. 4 februari 2013**

1.  
Het Sociaal Plan is van toepassing bij sluiting van het Berghuizer zwem- en recreatiebad per 1-8-2013. Anders is er een nieuwe situatie wat een nieuw Sociaal Plan noodzakelijk maakt.
2.  
De redactie van de inleiding zal aangepast worden. Met name op punt van omschrijving: in beperkte mate.
3.  
Sociaal Statuut is de basis met als oplegger Sociaal Plan. Zo zal dit ook aan de medewerkers uitgelegd en fysiek overhandigd moeten worden.
4.  
De wachtgeldberekeningen zullen voor 1 maart 2013 worden voorgelegd aan de medewerkers.
5.  
Er zal, na het bekrachtigen van het Sociaal Plan, een SBT worden geformeerd.
6.  
De afspraken in het Sociaal Plan zijn van kracht per 1 maart 2013. De medewerkers zal dit ook kenbaar worden gemaakt in een individueel gesprek.

Afspraken / verslag 3<sup>e</sup> technisch beraad 15 maart 2013

1. Vragen wachtgeldberekeningen zullen z.s.m. beantwoord worden. Iedereen zal hiervan een afschrift ontvangen.
2. Bij een mogelijke overname van Octopus zal de gemeente de randvoorwaarde stellen dat betaalde posities/vacatures zullen worden ingevuld door huidige personeelsleden van het Berghuizerbad.
3. Besluitvorming van sluiting zal waarschijnlijk later plaatsvinden dan 1-4-2013, de datum van sluiting gaat vooralsnog niet naar anderen;
4. In het sociaal plan staat opgenomen dat er een individueel plan wordt opgesteld met alle medewerkers voor 1 september 2013. Dit mag natuurlijk ook eerder dan 1 september 2013 rond zijn.
5. In het sociaal plan is een cumulatie van de opties uitgesloten. In een individueel geval kan hiervan worden afgeweken op grond van de hardheidsclausule.
6. EHBO en BHV mogen tijdens de re-integratiefase gevolgd worden op kosten van de gemeente om zo aan de diplomeringseisen te voldoen. Dit uiteraard wel met als doel om een functie te vinden waarbij het noodzakelijk is om aan deze eisen te voldoen.
7. Wanneer een grote som geld uitgekeerd zal worden aan een personeelslid zal de gemeente hen attenderen om hiervoor begeleiding te zoeken om goed met deze som geld om te gaan.

## Afspraken GO 5 april 2013

Naar aanleiding van sociaal plan Berghuizer zwem-en recreatiebad en technische aanpassing sociaal statuut hoofdstuk 7.

### Sociaal Plan

1. Wanneer er een win-win situatie kan ontstaan door af te wijken van de gestelde compensatie voor reiskosten woon-werk zal dit een maatwerkafpraak zijn op basis van de hardheidsclausule.

### Sociaal Statuut

1. Tijdens de periode van non-activiteit zal er 100% opbouw plaatsvinden van het keuzepensioen. (is nu ook opgenomen in sociaal statuut)