

SOCIAAL PLAN VERZELFSTANDIGING SCHUNCK**

Versie 16-9-2014

Inleiding

Overwegende dat op 1 januari 2015 de verzelfstandiging van SCHUNCK** plaatsvindt zijn:

De gemeente Heerlen, vertegenwoordigd door de burgemeester,

En

De stichting SCHUNCK* in oprichting, vertegenwoordigd door dhr. K. Bonnema,

En

De werknemersorganisaties AbvaKabo en CNV Publieke zaak

Het volgende overeengekomen:

PREAMBULE

Ambitie van partijen is dat werknemers graag bij de verzelfstandigde stichting willen werken.

De nieuwe stichting biedt hen goede mogelijkheden om zichzelf te ontwikkelen, uitdagend werk en professionele collega's.

Partijen hechten daarom veel waarde aan een goed opleidings- en ontwikkelingsbeleid en arbeidsvoorwaarden die vergelijkbaar zijn aan die van de gemeente Heerlen en duurzame inzetbaarheid binnen de stichting.

In de commissie voor het georganiseerd overleg is overleg gevoerd over de inhoud van het Sociaal plan en is hierover overeenstemming bereikt.

I. Definities

In dit Sociaal Plan wordt verstaan onder:

- | | | |
|----|---------------------|---|
| a. | medewerker: | de ambtenaar in de zin van artikel 1:1, lid1, sub a CAR. |
| b. | SCHUNCK**: | de werkeenheid van de gemeente Heerlen die belast is met de taken die overgedragen worden naar de stichting SCHUNCK*. |
| c. | bevoegd gezag: | het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Heerlen. |
| d. | personele gevolgen: | gevolgen voor de functie of de rechtspositie/arbeidsvoorwaarden van de betrokken medewerker. |
| e. | salaris: | het voor de medewerker geldende bedrag van de aan de medewerker toegekende schaal als bedoeld in artikel 3:1 van de CAR. |
| f. | salarisgarantie: | de bezoldiging waarop de medewerker aanspraak blijft behouden. |
| g. | bezoldiging: | het salaris, vermeerderd met het bedrag van de aan de medewerker toegekende emolumenten en toelagen - niet zijnde onkostenvergoedingen. |
| h. | toelage: | de toelage waarmee het salaris wordt vermeerderd ingevolge de Bezoldigingsregeling van de gemeente Heerlen. |
| i. | functie: | het geheel van werkzaamheden dat de medewerker op 31 december 2014 werd opgedragen blijkende uit de functiebeschrijving en/of andere objectief aantoonbare stukken. |
| j. | CAR: | Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling sector gemeenten. |
| k. | UWO: | Uitwerkingsovereenkomst organisatie gemeente Heerlen. |
| l. | GO: | de Commissie voor Georganiseerd Overleg als bedoeld in artikel 12:1 van de CAR. |

II. Inhoud sociaal plan

- 1.1 Het sociaal plan heeft betrekking op de overgang van medewerkers op 31 december 2014 in ambtelijke dienst binnen de formatie van de afdeling SCHUNCK** van de gemeente Heerlen als gevolg van de overdracht van activiteiten van deze afdeling naar de stichting SCHUNCK*.
- 1.2 Onder de werking van dit sociaal plan vallen tevens de medewerkers in ambtelijke dienst bij de gemeente Heerlen, die op 31 december 2014 nog niet geplaatst zijn binnen de formatie van de afdeling SCHUNCK** omdat voor hen nog een reïntegratietraject loopt wegens ziekte met als doel opstelling in een passende functie binnen de stichting SCHUNCK*.
- 2.1 Uitgangspunt is dat de medewerkers als vermeld onder 1.1 en 1.2 door de stichting SCHUNCK* in dienst worden genomen met behoud van de functie welke zij op 31 december 2014 bekleeden bij de gemeente Heerlen. De medewerkers hebben een plicht tot overgang.
- 2.2 Bij de plaatsing in de functie bij de stichting SCHUNCK* als bedoeld onder punt 2.1 geldt als regel: mens volgt werk. Die regel is van toepassing omdat sprake is van een ongewijzigde functie in vergelijking met de beklede functie bij de gemeente Heerlen.
3. In geval van vacatures in de structurele formatie bij de gemeente Heerlen worden de medewerkers die in dienst treden van de stichting SCHUNCK* voor een periode van vijf jaar als interne kandidaat beschouwd bij de gemeente Heerlen.
4. Medewerkers, niet zijnde docenten, die binnen 4 jaar te rekenen vanaf 1 januari 2015 hun baan verliezen als gevolg van een verminderde behoefte aan personeel bij de stichting SCHUNCK* en die aantoonbaar niet herplaatst kunnen worden in een passende of geschikte functie bij de stichting SCHUNCK*, worden met inachtneming van het gestelde in artikel D10 CAR/UWO sector gemeenten gedurende maximaal 2 jaar beschouwd als herplaatsing kandidaat bij de gemeente Heerlen e.e.a. met inachtneming van het bij de gemeente Heerlen geldende herplaatsingsbeleid. In deze 2 jaar komen de salariskosten ten laste van de gemeente Heerlen. Indien het niet lukt in deze 2 jaar een passende of geschikte opstelling binnen of buiten de gemeente Heerlen te realiseren, gaat de stichting SCHUNCK* alsnog over tot ontslagverlening.
5. Als overnamevoorwaarden voor de medewerkers waar de stichting SCHUNCK* garant voor staat gelden in ieder geval:
 - indien en voor zover de bruto bezoldiging (dat wil zeggen schaalbedrag + de vakantietoelage, de eindejaarsuitkering en de levensloopbijdrage per jaar) van de medewerkers volgens de cao musea per 1.1.2015 minder bedraagt dan de bruto bezoldiging op 1 januari 2015 bij de gemeente Heerlen ontvangt de medewerker een garantietoelage. De garantietoelage is het verschil tussen de bruto bezoldiging, die de medewerkers volgens de cao musea op 31 december 2014 ontvangen en de bruto bezoldiging, die de medewerkers zouden hebben ontvangen bij handhaving van het dienstverband met de gemeente Heerlen.
 - behoud van de in de periode van zes maanden voorafgaand aan de overgang in dienst van de stichting SCHUNCK* bestaande salarisvooruitzichten tot het maximum van de salarisschaal, waarin de medewerker op het moment van ontslag was ingedeeld;
 - de stichting geeft overeenkomstige toepassing aan de artikelen 7:24 tot en met 7:25b van de CAR van de gemeente Heerlen zoals deze luiden op 1 januari 2015 en daarna wijzigen*;
6. De stichting SCHUNCK* staat verder garant voor:
 - overname van individuele door de gemeente Heerlen vastgelegde lopende arbeidswaarden, zoals studiefaciliteiten, ouderschapsverlof;
 - De medewerkers nemen maximaal 120 uur van het resterend verlofgoed op 31 december 2014 mee naar de stichting SCHUNCK*. Een eventueel dan nog resterend aantal verlofuren wordt door de gemeente Heerlen uitbetaald.

*het betreft hier de tegemoetkoming van de werkgever in aanvullende verzekeringspakketten van IZA en Zilveren Kruis.

7. De stichting SCHUNCK* verleent de medewerkers van de gemeente Heerlen die op 1.1.2015 in dienst treden van de stichting SCHUNCK*:
 - een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, indien het medewerkers met een vaste ambtelijke aanstelling betreft.
 - een arbeidsovereenkomst voor de duur van de tijdelijke aanstelling onder de titel zoals die was aangegaan bij de gemeente Heerlen.
8. De medewerkers blijven op 1 januari 2015 ABP-verzekerd. De stichting SCHUNCK* is op vrijwillige basis aangesloten bij het ABP.
9. Voor wat betreft de te vieren ambtsjubilea bij de stichting SCHUNCK* geldt dat de diensttijd die bij de gemeente meetelt voor deze jubilea, ook bij de nieuwe werkgever zal meetellen.
10. De stichting SCHUNCK* past de cao verzelfstandigde rijksmusea voor alle medewerkers met uitzondering van de docenten muziekschool onverkort toe en neemt toekomstige wijzigingen in deze cao over. Voor de docenten muziekschool wordt een bedrijfsregeling opgesteld waarin minimaal de wijze van toedeling en vermindering van lesuren en de hoogte van de salarissen wordt vastgelegd. Tot het moment dat de bedrijfsregeling is vastgesteld blijft hoofdstuk 19b CAR van toepassing.
11. De stichting SCHUNCK* voert een eigentijds personeelsbeleid. Het personeelsbeleid omvat in elk geval een bezoldigings-, beoordelings-, loopbaan,- en opleidingsbeleid.
12. De stichting SCHUNCK* heeft integriteit hoog in het vaandel. Dat kan onder meer betrekking hebben op nevenwerkzaamheden, geheimhouding, misbruik van positie, cameratoezicht en privacy.
13. De gemeente Heerlen houdt de persoonsdossiers van de medewerkers;
De gemeente geeft de Stichting SCHUNCK* een afschrift van de persoonsdossiers.
14. Op basis van het sociaal statuut gemeente Heerlen 2006 wordt voor een periode van 5 jaar gegarandeerd dat het arbeidsvoorwaardenpakket in zijn totaliteit (dus plussen en minnen tegenover elkaar afwegend) overeenstemt met dat van de gemeente Heerlen op het moment van overgang.
Op basis van een vergelijking van de rechtspositieregelingen van de gemeente Heerlen en de nieuwe cao zal nader worden bepaald of algemene dan wel individuele rechten door de gemeente Heerlen worden gecompenseerd of worden afgekocht.
Het betreft daarbij de navolgende punten: hoogte jubileumgratificatie, hoogte verlof, cafetariamodel en fitpakket.
15. Dit sociaal plan heeft een looptijd van maximaal 5 jaar met uitzondering van het bepaalde omtrent de salarisgarantie in artikel 6; deze bepalingen gelden voor onbepaalde tijd.

III. Slotbepaling

1. Indien zich omstandigheden voordoen die individueel tot ongekende of onbillijke situaties zouden leiden, kan het bevoegd gezag in een voor de medewerker gunstige zin afwijken van dit Sociaal Plan. Een dergelijke situatie kan zowel door het bevoegd gezag, de vakorganisaties als de medewerker zelf aanhangig worden gemaakt.
2. Dit Sociaal Plan werkt tot het tijdstip waarop de laatste aanspraak op grond van dit Sociaal Plan vervalt.

Aldus overeengekomen op tussen de gemeente Heerlen en de vakorganisaties vertegenwoordigd in de commissie voor het Georganiseerd Overleg van de gemeente Heerlen,

Namens de gemeente Heerlen,
Dhr. dr. P. Depla,

Namens de CNV Publieke Zaken.
Dhr. H. Verbeek,

Namens de ABVAKABO,
Dhr. B. van Velthuisen,

Namens Stichting SCHUNCK* in oprichting,
Dhr. K. Bonnema,