

SOCIAAL PLAN

INOS

Afdeling onderwijs

INLEIDING

1.1. Aanleiding

Op 19 december 2016 is met instemming van de personeelsgeleding van de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad het Reorganisatieplan INOS vastgesteld.

In het kader van de reorganisatie is de keuze gemaakt om de afdeling onderwijs vanaf het nieuwe schooljaar (2017-2018) volledig op te heffen. Hierdoor wordt de verantwoordelijkheid voor de deelgebieden kwaliteitszorg en onderwijskwaliteit terug bij het primaire proces gelegd en wordt de zelfevaluatie van de scholen versterkt. De monitoring van deze deelgebieden wordt wel projectmatig/bestuurlijk aangestuurd, echter niet meer door een specifieke functie op het bestuursbureau. Dit heeft directe gevolgen voor een aantal functionarissen. In het licht van de opdracht om INOS weer gezond te maken, wordt door deze opheffing aanzienlijk bespaard op de aan de scholen doorbelaste overheadkosten.

De samenstelling van de afdeling onderwijs voor zover relevant voor dit Sociaal Plan geeft het volgende beeld:

| Huidige bezetting afdeling onderwijs | Schaal | FTE | Aantal personen |
|--------------------------------------|--------|--------|-----------------|
| Senior beleidsmedewerker | 12 | 1,7000 | 2 |
| Beleidsmedewerker | 11 | 0,5425 | 1 |
| Senior stafmedewerker | 10 | 1,0000 | 1 |
| Senior stafmedewerker | AB | 1,0000 | 1 |
| Totaal | | 4,2425 | 5 |

Naast bovenstaande functionarissen zijn binnen de afdeling onderwijs nog twee werknemers actief die zijn aangesteld in de functie van Leraar LB (leraar BAO 0,6375 fte en leraar SBO 0,5263 fte). Deze beide leerkrachten zullen in het kader van de beëindiging van de werkzaamheden van de afdeling onderwijs met in achtname van de bepalingen opgenomen in artikel 10.6 van de CAO PO worden overgeplaatst naar één van de scholen vallend onder het bevoegd gezag van de werkgever. Op deze werknemers is dit sociaal plan niet van toepassing.

Tevens drukt een tweetal directeuren in opleiding voor een beperkt gedeelte van hun betrekkingssomvang op de begroting van de afdeling onderwijs. Aangezien deze directeuren reeds zijn meegenomen in het Sociaal Plan voor de directiefuncties, zijn deze in dit Sociaal Plan buiten beschouwing gelaten.

Doel van de reorganisatie van de afdeling onderwijs is te komen tot het beëindigen van de benoemingen in de functie van Senior beleidsmedewerker, Beleidsmedewerker en Senior stafmedewerker van de medewerkers vermeld in het bovenstaande overzicht en verder uitgewerkt in bijlage 1 en deze medewerkers vervolgens te herplaatsen in een andere functie bij de werkgever. Aan alle betrokken medewerkers zal in het licht van dit Sociaal Plan een passende andere functie binnen de organisatie van de werkgever worden aangeboden. Alle medewerkers op de afdeling onderwijs beschikken over een onderwijsbevoegdheid. Met alle betrokken medewerkers zal de mogelijkheid van herplaatsing in een leraarsfunctie dus worden onderzocht. In de leerkrachtenformatie is per 1 augustus 2017 in elk geval voldoende ruimte aanwezig om te komen tot een herplaatsing in de functie van leerkracht voor de medewerkers.

De leeftijdsopbouw van het personeel van de afdeling onderwijs is opgenomen in bijlage 1 bij dit plan.

In dit Sociaal Plan zijn de maatregelen opgenomen om de rechtspositionele gevolgen van deze reorganisatie te regelen.

1.2. Vaststelling Sociaal Plan

Tussen de vakbonden en het College van Bestuur van INOS is op 1 februari 2017 een onderhandelaarsakkoord bereikt over dit Sociaal Plan. Op 8 februari 2017 heeft hierover een ledenraadpleging door de vakbonden plaatsgevonden. Op basis van de uitkomsten van deze ledenraadpleging hebben de vakbonden en de het College van Bestuur van INOS op 8 februari 2017 dit plan ondertekend.

Met ingang van 8 februari 2017 treedt dit Sociaal Plan in werking.

ALGEMENE BEPALINGEN EN VOORWAARDEN SOCIAAL PLAN

2.1 Begripsbepaling

Bevoegd gezag

INOS, Stichting Katholiek Onderwijs Breda verder te noemen als werkgever, vertegenwoordigd door het College van Bestuur van INOS, Stichting Katholiek Onderwijs Breda.

Bruto maandsalaris

Het brutobedrag dat voor de werknemer op basis van de overeengekomen werktijdfactor per maand is vastgesteld overeenkomstig de van toepassing zijnde schaal en regelnummer (volgens de bijlagen A1 tot en met A4 van de CAO PO) evenals naar rato de vakantietoeslag en eindejaarsuitkering en eventueel andere conform de CAO PO geldende toeslagen conform artikel A9 van de CAO PO.

CvB

College van Bestuur van INOS, Stichting Katholiek Onderwijs Breda.

CAO PO

De vigerende CAO Primair Onderwijs.

Dienstverband

Een benoeming voor onbepaalde tijd bij de werkgever.

Geschikte functie

Een geschikte functie is een functie bij de werkgever die niet als passend geassocieerd kan worden, maar die de werknemer desondanks bereid is te accepteren.

Functie

Het samenstel van werkzaamheden dat door de werknemer voortvloeiende uit zijn benoeming in een functie zoals opgenomen op zijn akte van benoeming moet worden verricht.

Overplaatsing

Wijziging van de werkplek van de werknemer zonder aanpassing van de functie conform het bepaalde in artikel 10.6 van de CAO PO.

Passende functie

Van een passende functie bij de werkgever is sprake indien:

- de functie-inhoud met de nodige inspanningen en binnen redelijke termijn aansluit bij de huidige werkzaamheden;
- de werkzaamheden aansluiten bij de persoonlijke kwaliteiten en omstandigheden van de werknemer;
- de inschaling van de nieuwe functie ten opzichte van de huidige functie maximaal 2 salarisschalen verschilt.

(P)GMR

De Gemeenschappelijke medezeggenschapsraad zoals bedoeld in artikel 4 van de Wet medezeggenschap op scholen (WMS) c.q. het personeelsdeel van de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad.

Herplaatsing

Het belasten van een werknemer met werkzaamheden in een andere functie bij de werkgever.

Reorganisatie

Een verandering in de organisatie van 1 of meer scholen of een centrale dienst, waaronder ook begrepen de opheffing van bestaande en/of de introductie van nieuwe functies, die gepaard gaat met ingrijpende personele gevolgen.

Sociaal Plan

Het Sociaal Plan is het document waarin de personele gevolgen worden geregeld die voortvloeien uit de taakstellingen die zijn opgenomen in het reorganisatieplan.

Uitwisselbare functie

Het criterium zoals dat door UWV wordt gehanteerd bij de toepassing van het afspiegelingsbeginsel, te weten uitwisselbare functies zijn functies die naar functie-inhoud, vereiste kennis en vaardigheden en vereiste competenties vergelijkbaar en naar niveau en beloning gelijkwaardig zijn.

Vakbonden

1. Algemene Vereniging van Schoolleiders (AVS);
2. Algemene Onderwijsbond (AOB) en FNV Overheid;
3. CNV Onderwijs, onderdeel van CNV Connectief (CNV);
4. Federatie van Onderwijsvakorganisaties (FvOv).

Werknemer

Een personeelslid met een arbeidsovereenkomst met INOS, Stichting Katholiek Onderwijs Breda die valt onder de werkingssfeer van dit Sociaal Plan.

Werkgever

INOS, Stichting Katholiek Onderwijs Breda.

2.2. Werkingssfeer

Dit Sociaal Plan is van toepassing op werknemers die op het moment van inwerkingtreding van dit Sociaal Plan voor onbepaalde tijd zijn benoemd in de functie van Senior beleidsmedewerker, Beleidsmedewerker en Senior stafmedewerker en werkzaam zijn ten behoeve van de afdeling onderwijs.

2.3. Geldigheidsduur

Het Sociaal Plan treedt in werking op de datum van ondertekening van dit Sociaal Plan en duurt voort tot in elk geval 1 augustus 2017 of zoveel later als de herplaatsing van de werknemers heeft plaatsgevonden.

2.4. Verantwoordelijkheid werkgever

De werkgever is verantwoordelijk voor de uitvoering van dit Sociaal Plan en spant zich in om de te realiseren reorganisatie op een zorgvuldige en transparante wijze uit te voeren. De werkgever draagt er zorg voor dat er een zodanig samenspel plaatsvindt dat er sprake is van een optimaal evenwicht tussen belangen van de organisatie en belangen van werknemers.

2.5. Verantwoordelijkheid werknemers

De werknemer die een beroep doet op financiële maatregelen van het Sociaal Plan verplicht zich aan de werkgever gevraagde ter zake doende inlichtingen en gegevens tijdig en naar waarheid te verstrekken.

Het opzettelijk verstrekken van onjuiste en/of onvolledige inlichtingen evenals opzettelijk oneigenlijk gebruik of misbruik van de geboden voorzieningen heeft uitsluiting van het gebruikmaken van de instrumenten opgenomen in het Sociaal Plan tot gevolg en zal leiden tot terugvordering van de inmiddels krachtens het Sociaal Plan betaalbaar gestelde bedragen.

2.6. Externe vacaturestop

Er kunnen geen benoemingen meer plaatsvinden in de functie van Senior beleidsmedewerker, Beleidsmedewerker en Senior stafmedewerker ten behoeve van het uitvoeren van werkzaamheden voor de afdeling onderwijs.

Voor het vervullen van vacatures voor andere functies, met uitzondering van de vacatures voor de functie van Directievoorzitter van de organisatorische eenheid en de functie van Locatiedirecteur, komen werknemers die vallen onder de werkingssfeer van dit Sociaal Plan, mits zij voldoen aan de functie-eisen, als eerste in aanmerking. Pas als is gebleken dat deze werknemers niet kunnen worden herplaatst in deze vacatures kunnen deze vacatures worden aangeboden aan achtereenvolgens werknemers die verplicht intern dienen te worden overgeplaatst, aan werknemers die op vrijwillige basis intern willen worden overgeplaatst en aan externe kandidaten.

2.7. Overleg

Vanaf de inwerkingtreding van dit Sociaal Plan vindt periodiek (minimaal 1x per kwartaal) een mondelinge dan wel schriftelijke evaluatie plaats door de werkgever met de vakbonden over de stand van zaken. Het overleg zal worden gevoerd op basis van het DGO-reglement zoals opgenomen in de CAO-PO.

2.8. Wijzigingen en hardheidsclausule

Bij het afsluiten van dit Sociaal Plan is uitgegaan van de CAO PO 2016-2017 die door zal lopen tot 1 oktober 2017 conform artikel 1.6 van de CAO PO. Indien zich in wet- en regelgeving of de van toepassing zijnde cao wijzigingen voordoen die invloed hebben op hetgeen is afgesproken, treden partijen zo spoedig mogelijk met elkaar in overleg om deze wijzigingen in te passen in het Sociaal Plan, zoveel als mogelijk in lijn met het doel en de strekking van de gemaakte afspraken.

Als toepassing van het Sociaal Plan in een individueel geval leidt tot een onbillijke situatie, kan de werkgever op verzoek van de werknemer binnen redelijke grenzen afwijken van het Sociaal Plan ten gunste van de werknemer indien dit met de doelstelling en strekking van dit Sociaal Plan overeenkomt. In die gevallen waarin het Sociaal Plan niet voorziet, kan werkgever handelen in de geest van het Sociaal Plan. Tegen een besluit over het al dan niet toepassen van de hardheidsclausule kan bewaar worden aangetekend overeenkomstig de bezwaarprocedure opgenomen in bijlage 2 bij dit Sociaal Plan. De vakbonden worden in het kader van de evaluatie genoemd onder 2.7, op de hoogte gesteld van besluiten waarbij een beroep is gedaan op de hardheidsclausule.

2.9 Informatie en communicatie

De voortdurend te informeren geledingen gedurende de looptijd van het Sociaal Plan zijn: de betrokken werknemers, de (P)GMR; de vakbonden en de Raad van Toezicht.

2.10 Bezwaarprocedure

Een individuele werknemer die rechtstreeks getroffen wordt door schriftelijke (incl. e-mails) besluiten, die door de werkgever in het kader van het Sociaal Plan zijn genomen, kan bezwaar aantekenen bij de bezwarencommissie die met dit Sociaal Plan wordt ingesteld. Deze bezwaarprocedure is als bijlage 2 bij dit Sociaal Plan gevoegd.

HERPLAATSING

3.1. Herplaatsingsprocedure

Elke werknemer vallend onder de werkingssfeer van dit Sociaal Plan wordt in de gelegenheid gesteld om te worden herplaatst in een andere functie bij de werkgever.

Voor de herplaatsing van de werknemers van de afdeling onderwijs gelden de volgende uitgangspunten:

- Elke werknemer die onder de werkingssfeer valt van dit Sociaal Plan komt in aanmerking voor een herplaatsing in de functie van leraar aan een van de scholen vallend onder het bevoegd gezag van de werkgever, met een minimale inschaling van LB;
- Met elke werknemer wordt een gesprek gevoerd om de interesses, voorkeuren en mogelijkheden nader te verkennen;
- Alle werknemers krijgen van de werkgever in elk geval een voorstel voor een passende andere functie binnen de organisatie van de werkgever aangeboden;
- De procedure van plaatsing geschiedt overeenkomstig het vigerende wervings- en selectiebeleid bij interne vacatures voor zover daarvan in dit Sociaal Plan niet van af is geweken;
- De benoeming van de werknemers in een nieuwe functie is beoogd per 1 augustus 2017.
- Conform het bepaalde in paragraaf 4.2 hebben werknemers ook de mogelijkheid om te solliciteren op andere interne vacatures bij de werkgever.

3.2. Afspraken rondom plaatsing in nieuwe functie

Ten aanzien van de herbenoeringen in het kader van dit Sociaal Plan gelden de volgende afspraken:

- Het ontslag en de herbenoeming in een nieuwe functie naar een school wordt schriftelijk bevestigd aan de werknemer voor 1 mei 2017. Het ontslag en de herbenoeming in de nieuwe functie vindt plaats uiterlijk per 1 augustus 2017. Indien werkgever en werknemer daarover tot een akkoord komen kan de benoeming ook reeds eerder plaatsvinden.
- Indien er sprake is van een herplaatsing in een nieuwe functie dan geschiedt dat, tenzij tussen werkgever en werknemer andere afspraken worden gemaakt, voor dezelfde werktijdfactor als de werktijdfactor van de werknemer voorafgaande aan de herplaatsing.
- Op de vaststelling van het salaris in de nieuwe functie zijn de inpassingsregels van toepassing als vermeld in hoofdstuk 6 van de CAO PO.
- Het ontslag en de herbenoeming leiden niet tot aantasting van de opgebouwde diensttijd van de werknemer bij de werkgever.
- Werknemers maken ter zake het ontslag en de herbenoeming in de nieuwe functie geen aanspraak op een transitievergoeding ex artikel 7:673 BW.

- Werknemers die als gevolg van het ontslag en herbenoeming worden benoemd in een functie met een lagere inschaling dan de functie die zij hebben bekleed voorafgaande aan hun herbenoeming, behouden hun salaris en salarisuitzicht verbonden aan de functie waarin zij waren benoemd op 31 juli 2017. Het gestelde in de vorige volzin geldt alleen bij een herplaatsing in de functie met een salaris dat overeenkomt met minimaal schaal LB. Deze salarisgarantie wordt betaalbaar gesteld in de vorm van een toekenning van een garantieschaal. Deze garantieschaal is volledig pensioengevend, telt op dezelfde wijze als het reguliere salaris mee in de berekeningsgrondslag van andere vergoedingen als bedoeld in artikel A9 van de CAO PO (zoals vakantiegeld, eindejaarsuitkering en levensloopbijdrage) en zal in de toekomst tevens wordt aangepast aan de in de CAO PO afgesproken initiële salarisaanpassingen.

OVERIGE VOORZIENINGEN

4.1. Vertrek

Indien een werknemer niet in aanmerking wenst te komen voor een herplaatsing bij de werkgever dan is de werkgever bereid om bij een ontslag van de werknemer op eigen verzoek dat uiterlijk op 1 augustus 2017 wordt geëffectueerd, een eenmalige bruto vertrekpremie ter beschikbaar te stellen ter hoogte van de transitievergoeding ex artikel 7:673 BW. Voor het vaststellen van de hoogte van de transitievergoeding wordt uitgegaan van de duur van het dienstverband, de leeftijd van de werknemer en de hoogte van het inkomen van de werknemer op de datum van beëindiging van het dienstverband. Het bepaalde in artikel 7:673 BW tot en met 7:673d BW, met daarin de regels over de wijze van vaststellen van de hoogte van de transitievergoeding, zijn in deze van toepassing.

De werkgever is bereid om met de werknemer alternatieve afspraken te maken waarbij de in de vorige alinea opgenomen transitievergoeding op een andere wijze wordt ingezet. Dit is mogelijk op voorwaarde dat de werkgever niet meer kosten kwijt is dan de kosten van de transitievergoeding genoemd in de vorige alinea, dit leidt tot een beëindiging van het dienstverband in de functie van Senior beleidsmedewerker, Beleidsmedewerker en Senior stafmedewerker op de afdeling onderwijs uiterlijk per 1 augustus 2017 en dit niet leidt tot uitkeringsaanspraken die ten laste van de werkgever komen.

4.2. Interne vacatures

De medewerkers wiens functie op grond van het op 19 december 2016 vastgestelde Reorganisatieplan INOS komt te vervallen, hebben, voor zover dat mogelijk is conform Bijlage 1E van de CAO PO, voorrang bij interne vacatures. Medewerkers met een vast dienstverband op het moment van inwerkingtreding van dit Sociaal Plan hebben voorrang boven medewerkers met een tijdelijk dienstverband.

Ondertekening

Aldus overeengekomen in het DGO te Breda op 8 februari 2017 en ondertekend door:

Namens INOS:

Mevrouw N.W. van Son-van Emmerik, lid College van Bestuur



Namens de CNVO (onderdeel van CNV Connectief):

Mevrouw M. Biekens

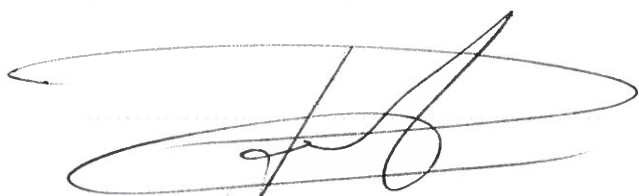


Namens de AOb en FNV-Overheid
Mevrouw A. Duchateau



Namens AVS:

De heer P. van den Heuvel



Namens FvOv:

De heer H. van Bergen



Bijlage 1: Personeelsbestand afdeling onderwijs

| Functie | Medewerker Nr. | Leeftijd op 1 aug 2017 | Omvang | Inschaling | In dienst |
|--------------------------|---------------------------|-----------------------------------|---------------|-------------------|------------------|
| Senior beleidsmedewerker | 100757 | 51 | 1,0000 | 12 | 1-08-2015 |
| Senior beleidsmedewerker | 10149 | 50 | 0,7000 | 12 | 1-08-2002 |
| Senior Stafmedewerker | 11070 | 56 | 1,0000 | 10 | 05-10-1981 |
| Beleidsmedewerker | 10342 | 48 | 0,5425 | 11 | 08-10-2001 |
| Senior Stafmedewerker | 10331 | 62 | 1,0000 | AB | 01-08-1975 |

Bijlage 2: Bezwaarprocedure

Samenstelling bezwarencommissie

De bezwarencommissie, bestaande uit een voorzitter en twee leden, alsmede hun plaatsvervangers, wordt door de werkgever benoemd en ontslagen. Eén lid wordt benoemd op voordracht van de GMR, niet zijnde een werknemer. Eén lid wordt benoemd op voordracht van de werkgever, niet zijnde een lid van het College van Bestuur. De benoeming van een onafhankelijk voorzitter geschiedt op voordracht van de leden van de bezwarencommissie. Personen die direct of indirect een belang kunnen hebben bij zaken die worden behandeld door de bezwarencommissie of bij de organisatie van de werkgever, kunnen geen lid van de bezwarencommissie worden.

Taken en bevoegdheden van de bezwarencommissie

De taken en bevoegdheden zijn als volgt:

- De bezwarencommissie behandelt bezwaren van individuele werknemers die rechtstreeks getroffen worden door in het kader van het Sociaal Plan genomen besluiten;
- De commissie toetst of het besluit al dan niet in strijd is met het Sociaal Plan en of het besluit in redelijkheid tot stand is gekomen;
- De bezwarencommissie adviseert de werkgever omtrent de haar voorgelegde bezwaren.

Bezwaarprocedure

De bezwaarprocedure is als volgt:

- Beslissingen ten aanzien van een individuele werknemer die op basis van het Sociaal Plan worden genomen, staan open voor bezwaar door de betreffende werknemer;
- De rechtstreeks in zijn belang getroffen werknemer kan tegen een beslissing als hierboven bedoeld binnen 15 werkdagen nadat de betreffende beslissing schriftelijk is medegedeeld, schriftelijk gemotiveerd bezwaar bij de werkgever aantekenen;
- De werkgever zendt het ontvangen bezwaar onverwijld door aan de commissie;
- De werkgever beslist niet eerder op de gemaakte bezwaren dan nadat de bezwarencommissie schriftelijk advies heeft uitgebracht;
- De bezwarencommissie brengt een advies uit aan de werkgever. Een afschrift daarvan wordt toegezonden aan belanghebbende;
- Binnen 15 werkdagen na ontvangst van een haar voorgelegd bezwaar, hoort de bezwarencommissie de betrokken werknemer. De werknemer kan zich daarbij laten bijstaan door een raadsman;
- De bezwarencommissie brengt binnen 10 werkdagen nadat de betrokken werknemer is gehoord, advies uit aan de werkgever. Dit advies wordt met redenen omkleed en door de voorzitter van de commissie ondertekend. De betrokken werknemer wordt van de inhoud van het advies in kennis gesteld;
- De werkgever neemt binnen 15 werkdagen na ontvangst van het advies een beslissing over het ingediende bezwaar en stelt de betrokken werknemer schriftelijk van zijn beslissing op de hoogte. Bij afwijking van het advies van de bezwarencommissie motiveert de werkgever de overwegingen;
- Het bezwaarschrift heeft geen opschortende werking.

Werkwijze m.b.t. bezwaarschriften

De beraadslagingen van de bezwarencommissie geschieden in een voltallige vergadering die niet openbaar is. De commissie besluit bij meerderheid van stemmen.

Kosten

De kosten van de bezwaarprocedure komen voor rekening van de werkgever.

Beroep

De bezwarenprocedure weerhoudt de betrokken werknemer niet van een externe beroepsgang.

