



Stichting prOo	
bestuurder	Willem
bestuur	14/6/16
reactie d d	H
IL nummer	1600558
kopie a n	Genbau Benend

Sociaal Plan

2^e fase

2016/2017

Stichting Primair Openbaar Onderwijs Noord-Veluwe

Harderwijk
10 mei 2016

wdus 016-014

Inhoud

Inleiding	3
Overeenkomst	8
Artikel 1: Definities	9
Artikel 2: Werkingssfeer en werkingsduur	11
Artikel 3: Algemene bepalingen en voorwaarden	11
Artikel 4: Vacaturestop	12
Artikel 5: Getuigschrift	12
Artikel 6: Uitgangspunten toepassing instrumenten Sociaal Plan	12
Artikel 7: Instrumenten op vrijwillige basis	12
Artikel 8: Bezwaar- en beroepsprocedure	15
Artikel 9: Hardheidsclausule	15
Artikel 10: Communicatieplan	16

Bijlagen.

- I. Bezwaar- en beroepsprocedure.
- II. Aanwijsprocedure plaatsing boventallige werknemer.
- III. Uitwisselbare functies.
- IV. Criteria voor ontslag.
- V. Werkwijze voor ongedaan maken boventalligheid.
- VI. Definitie diensttijd.
- VII. Afspraken ten behoeve van toetsingskader RVU.
- VIII. Toepassing afspiegelingscriterium.

1. Inleiding

Bij de oprichting van de Stichting Proo op 1 januari 2003 is met de vakbonden een Sociaal Statuut overeengekomen. Voorts voert de Stichting Proo werkgelegenheidsbeleid, conform de artikelen 10.2 en 10.3 van de CAO PO 2014/2015. Werkgelegenheidsbeleid is gericht op het behoud van de werkgelegenheid. Daartoe geldt op basis van eerdergenoemde CAO PO een werkgelegenheidsgarantie. Indien deze garantie niet gehandhaafd kan worden, dient er overleg plaats te vinden met de vakbonden in Decentraal Georganiseerd Overleg over een Sociaal Plan dat volgens een bij CAO gesteld kader moet worden ingericht. Op 25 juni 2015 is het DGO door de vakbonden en de Stichting Proo vastgesteld dat de werkgelegenheidsgarantie op termijn niet gehandhaafd kan blijven.

In het meerjaren bestuursformatieplan 2015 – 2018 is geconstateerd dat er per 1 augustus 2017 een reductie van 24,1 FTE nodig is van personeel met een dienstverband voor onbepaalde tijd is ten opzichte van de personeelszetting van 1 augustus 2015. Deze 24,1 FTE betreft 19 FTE in de categorie Onderwijspersoneel en 4,9 FTE in de categorie Onderwijs Ondersteunend Personeel. Deze reductie kan naar verwachting niet gerealiseerd worden via natuurlijk verloop of andere interventies. In de hierna genoemde functiecategorieën is de beoogde reductie per 1 augustus 2017 opgenomen.

Functiecategorie	Beoogde reductie per 1 augustus 2017 van personeel met een dienstverband voor onbepaalde tijd waarop de CAO-PO 2014/2015 van toepassing is.
Leerkrachten LA/LB/Locatieleiders	19*
Conciërges	3,11
Administratief secretariael medewerker S.4	0,6**
Administratief secretariael medewerker S.7	0,53
Controller	0,2**
Stafmedewerker Facilitair	0,1**
Beleidsmedewerker Kwaliteit	0,16**
Stafmedewerker ICT	0,2**
Totaal	23,9

* Na onderzoek in het najaar van 2015 kan in deze categorie per 1 augustus 2016 een onderscheid aangebracht worden tussen de groep Leerkrachten LA/LB enerzijds en de groep Locatieleiders anderzijds.

**Indien de beoogde reductie niet gerealiseerd wordt, dan worden de functies Beleidsmedewerker kwaliteit (0,76) en Stafmedewerker ICT (WTF 1,00) per 1 augustus 2017 opgeheven.

Naast een reductie van het volume van personeel met een dienstverband voor onbepaalde tijd was het ook nodig om per 1 augustus 2015 voor 9,5 FTE aan dienstverbanden voor bepaalde tijd te beëindigen. Naar verwachting dient er per 1 augustus 2016 voor 8 FTE aan dienstverbanden voor bepaalde tijd beëindigd te worden en per 1 augustus 2017 voor 3,9 FTE. Samengevat ziet de taakstelling voor de reductie in FTE er als volgt uit:

Totaal taakstelling reductie in FTE				
	Per 1 augustus 2015	Per 1 augustus 2016	Per 1 augustus 2017	Totaal
Dienstverband voor onbepaalde tijd			23,9	23,9
Dienstverband voor bepaalde tijd	9,5	8	3,9	21,4
Totaal	9,5	8	27,8	45,3

De omvang van dienstverbanden voor bepaalde tijd is afhankelijk van het aantal FTE van personeel met een dienstverband voor onbepaalde tijd, dat gedurende de looptijd gebruik maakt van het Sociaal Plan. Vacatures die gedurende de looptijd van het Sociaal Plan ontstaan worden tijdelijk ingevuld tot respectievelijk 1 augustus 2016 en 1 augustus 2017. Omdat de werkgelegenheidsgarantie, wegens de terugloop van het aantal leerlingen, de komende jaren niet gehandhaafd kan worden, is een aanpassing van de formatie en de bedrijfsvoering, c.q. reorganisatie nodig. Met de vakbonden is overeenstemming bereikt over de omvang van het formatieve probleem dat zou kunnen leiden tot gedwongen ontslag.

In het Sociaal Plan 1^e fase zijn afspraken vastgelegd tussen de Stichting Proo en de vakbonden met als doel de vrijwillige mobiliteit te bevorderen, teneinde gedwongen ontslagen zoveel mogelijk te voorkomen.

In het najaar 2015 heeft onderzoek plaatsgevonden naar de mogelijkheid om onderscheid aan te brengen tussen de functies Leerkracht LA, Leerkracht LB en Locatieleider. Daarvoor is aansluiting gezocht bij de beleidsregels UWV. De beleidsregels geven als omschrijving van uitwisselbare functies de volgende definitie: "uitwisselbare functies zijn functies die naar functie-inhoud, vereiste kennis en vaardigheden en vereiste competenties vergelijkbaar en naar niveau en beloning gelijkwaardig zijn".

De genoemde functies zijn op grond van deze definitie niet uitwisselbaar. Er is sprake van:

- Een verschil in functie-inhoud. Dit blijkt uit de verschillende functiebeschrijvingen voor Leerkracht LA, Leerkracht LB en Locatieleider.
- Een verschil in vereiste kennis en vaardigheden en competenties. Dit blijkt uit de eisen

die gesteld worden voor de benoeming. De Leerkracht LB dient te voldoen aan de eisen zoals genoemd in de CAO-PO artikel 5.4.5. en de Functiebeschrijving Leerkracht LB. In de praktijk worden leerkrachten ook getoetst aan deze eisen alvorens een benoeming in deze functie plaatsvindt. Voor de locatieleider geldt dat deze een managementopleiding genoten dienen te hebben. Deze verschillende eisen ten aanzien van kennis en vaardigheden maken dat de functies niet uitwisselbaar zijn.

- Een verschil in niveau en beloning. Dit blijkt uit de verschillende inschalingen voor de genoemde functies in de schalen LA, LB en LB+toelage+faciliteiten.

Op 19 april 2016 is in het DGO tussen de bonden en werkgever vastgesteld dat bij de huidige stand van zaken de doelstelling tot reductie per 1 augustus 2017 nog niet volledig gerealiseerd is. Per 1 mei 2016 was het gebruik van het Sociaal Plan als volgt.

Functiegroep	Reductiedoel In Sociaal Plan	Gerealiseerde reductie	Boventallig
Leerkrachten LA	19	13,61	5,39
Leerkrachten LB	0		
Loc. Leid.	0		
Conciërges	3,11	0	3,11
Adm. secr. med. S 4.	0,6	0,7691	-0,1691
Adm. secr. med. S 7.	0,53	0,5263	0,0037
Controller	0,2	0	0
Staffunctionaris Facilitair	0,1	0	0
Beleidsmedewerker Kwaliteit	0,76 *	0	0,76
Staffunctionaris ICT	<u>0,2</u>	<u>0</u>	0
Totalen	24,5	14,9054	

*In deze functiegroep Administratief medewerkers S4 en de medewerkers Bestuurskantoor (exclusief de administratief secretariael medewerkster S 7.) is de reductiedoelstelling niet gehaald. Derhalve is besloten de functie van Beleidsmedewerker Kwaliteit per 1 augustus 2017 op te heffen. Deze functie wordt per 1 augustus 2016 boventallig verklaard.

Met vakbonden is op 19 april 2016 overeengekomen dat per 1 augustus 2016 de tweede fase van het Sociaal Plan in werking treedt. In deze fase vinden de verklaringen van boventalligheid plaatsingen plaats voor een omvang die gelijk is aan omvang van de nog niet gerealiseerde reductie. Als peildatum geldt 1 mei 2016. De verklaringen van boventalligheid vinden plaats in juni 2016.

Na de vaststelling van het feit dat er sprake is van niet uitwisselbare functies (in het najaar 2015) en dat de vaststelling van boventalligheid noodzakelijk is, kiest de werkgever ervoor om in de groep Leerkracht LA/Leerkracht LB en Locatieleider de functie van Leerkracht LA boventallig te verklaren.

De reden voor deze keuze is als volgt:

- Er is de afgelopen jaren meer geld geïnvesteerd in functies van Leerkrachten LB en Locatieleiders dan in die van Leerkrachten LA. Die investering bestond uit het vergoeden van opleidingstrajecten. Het reduceren van de functies Leerkracht LB en Locatieleiders leidt tot kapitaalsvernietiging. Dit is niet wenselijk.
- Leerkracht LB en Locatieleiders kunnen wel de werkzaamheden verrichten van een Leerkracht LA, maar een Leerkracht LA kan niet de werkzaamheden verrichten van de Leerkracht LB en de Locatieleider.
- Bij een eventueel vertrek van Leerkrachten LB en Locatieleiders zal opnieuw geïnvesteerd dienen te worden in Leerkrachten LA om deze op te leiden tot het niveau van Leerkracht LB en Locatieleider. Dit kost tijd en geld. De tijd ontbreekt omdat de opleidingsduur minimaal één jaar is en het geld ontbreekt omdat de Stichting te maken heeft met dalende inkomsten.
- Bij een eventueel vertrek van Leerkrachten LB en Locatieleiders is het nog maar de vraag of er binnen de organisatie voldoende ambitie is om deze functies te vervullen. Afgaande op eerdere procedures is de belangstelling zeer beperkt. Het niet invullen van de functies van Leerkracht LB en Locatieleider is ongewenst omdat het risico bestaat dat bepaalde voor het voortbestaan van de organisatie noodzakelijke functies niet ingevuld worden. De continuïteit van de organisatie komt hiermee in gevaar.
- Bij een eventueel vertrek van Leerkrachten LB en Locatieleiders zullen de percentages voor de LB-functies zoals genoemd in de CAO-PO in hoofdstuk 5.3a Functiemix dalen. Dat is ongewenst omdat de Stichting zich wenst te houden aan de CAO-PO en ook in het voorjaar 2015 in het DGO met de vakbonden, op verzoek van de vakbonden, nadrukkelijk toegezegd heeft de percentages in de CAO-PO te willen realiseren. Deze toezegging heeft geleid tot benoemingprocedures voor de functie van Leerkracht LB en het aanbieden van studiefaciliteiten voor haar medewerkers zodat deze in de positie komen om benoemd te kunnen worden op de functie van Leerkracht LB en Locatieleider.

In de functiegroep Leerkrachten LA/LB/Locatieleiders resteert nog een reductie van 5,39 FTE. Voor deze omvang wordt de Functie Leerkracht LA per 1 augustus 2016 boventallig verklaard.

In de functiegroep conciërges resteert nog een reductie van 3,11 FTE. Voor deze omvang wordt de functie van conciërge per 1 augustus 2016 boventallig verklaard.

In de tweede fase zijn de inspanningen erop gericht de werknemers die boventallig zijn verklaard, zoveel mogelijk elders aan een passende werkkring te helpen. Deze inspanningen starten op het moment dat functie boventallig is. De verklaring van boventalligheid wordt schriftelijk aan de betreffende werknemers medegedeeld. Gedurende de periode dat een werknemer boventallig verklaard is kan het bestuur de betrokken werknemers verplichten ook andere werkzaamheden te verrichten.

De inspanningen in de tweede fase blijven er tevens op gericht om het formatieve probleem zo mogelijk op te lossen via vrijwillige gebruikmaking van een aantal instrumenten zoals opgenomen in dit Sociaal Plan. Ook voor werknemers die niet boventallig zijn verklaard, staat dit Sociaal Plan 2^e fase op de aangegeven onderdelen open. Gebruikmaking moet uiteraard wel leiden tot reductie van de personele omvang; het moet met andere woorden bijdragen aan het oplossen van het totale formatieve probleem. Indien het formatieve probleem zich tijdens de looptijd van dit Sociaal Plan niet oplost, wordt het ontslag van de werknemers die boventallig zijn verklaard, na afloop van de tweede fase van dit Sociaal Plan, geëffectueerd op door het ontslag van de desbetreffende werknemer, op bedrijfseconomische grond per 1 augustus 2017.

Voor de gebruikmaking van de faciliteiten in dit Sociaal Plan geldt in alle gevallen; "wie het eerst komt, wie het eerst maalt".



Overeenkomst

Nader te noemen partijen:

Stichting Proo Noord-Veluwe, gevestigd te Harderwijk, verder te noemen 'werkgever' als partij ter ene zijde

en

Namens de Algemene Vereniging van Schoolleiders (AVS), gevestigd te Utrecht,
te dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer H. van Soest

Namens de Algemene Onderwijsbond (AOB) en de Sector FNV Overheid,
beiden gevestigd te Utrecht,
te dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer P. van Liempt

Namens CNV Onderwijs, onderdeel van CNV Connectief,
gevestigd te Utrecht,
te dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer J. Witteveen

Namens de Federatie van Onderwijsvakorganisaties
(FvOv), gevestigd te Zeist,
te dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door mevrouw G. Versprille

verder te noemen 'vakbonden' als partij ter andere zijde

overwegende dat,

- partijen op 16 juni 2015 hebben vastgesteld dat de voor de Stichting Proo geldende werkgelegenheidgarantie is opgeheven per 1 augustus 2017;
- er sprake is van een reorganisatie als bedoeld in artikel 13.2. lid 5 sub a. van de CAO-PO 2014/2015 en na instemming van de P-GMR daartoe een meerjaren bestuursformatieplan/reorganisatieplan is vastgesteld;
- de P-GMR op 8 juni 2015 heeft ingestemd met een beoogde reductie van 45,3 FTE per 1 augustus 2017;
- over de rechtspositionele gevolgen van een reorganisatie Decentraal Georganiseerd Overleg gevoerd dient te worden;
- partijen een Sociaal Plan eerste fase met elkaar zijn overeen gekomen;
- partijen gedurende de looptijd van voornoemd Sociaal Plan zullen (blijven) trachten de vrijwillige mobiliteit onder het personeel van werkgever zoveel als mogelijk te bevorderen ter voorkoming van gedwongen ontslagen;
- de P-GMR op 14 april 2016 heeft ingestemd met het meerjaren bestuursformatieplan 2016-2019 en de daarin opgenomen de boventalligheid per 1 augustus 2016;
- er derhalve sprake is van een reorganisatie als bedoeld in artikel 13.2. lid 5 sub a. van de CAO-PO 2015/2016 en dat na instemming van de GMR daartoe een reorganisatieplan is vastgesteld;
- over de rechtspositionele gevolgen van een reorganisatie Decentraal Georganiseerd Overleg gevoerd dient te worden;

komen het volgende overeen:

Artikel 1. Definities

Boventalligheid.

De werknemer(s) waarvan is vastgesteld dat die voor aanvang van de gedwongen fase wordt aangewezen op basis van een objectief criterium (overeengekomen tussen partijen) als degene die na afloop van de vrijwillige fase van het sociaal plan en na de gedwongen fase in aanmerking komt voor gedwongen ontslag.

Bovenformatief.

Er zijn meer werknemers binnen een bepaalde functie dan op basis van het bestuursformatieplan aan de scholen is toebedeeld.

Coördinatiepunt.

Ten behoeve van de reorganisatie is op het bestuurskantoor van Stichting Proo een coördinatiepunt ingericht. Voor alle vragen rondom dit Sociaal Plan en de uitwerking daarvan kunnen werknemers hier terecht. Te denken valt hierbij aan bruto-netto berekeningen bij ontslag en werktijdvermindering, overstap naar Vervangingspool etc. Het coördinatiepunt is elke werkdag telefonisch via 0341 - 466370, dan wel per e-mail via w.duifhuis@stichtingproo.nl, bereikbaar met uitzondering van woensdagmiddag en vrijdagmiddag. Aanvragen bij het Coördinatiepunt worden vertrouwelijk behandeld.

DGO.

Het georganiseerd overleg als bedoeld in artikel 38 van de Wet op het Primair Onderwijs.

Formatie.

De inzetbare formatie in FTE's binnen de mogelijkheden van het financiële beleid van het bestuur, zoals opgenomen in het zorgplan c.q. het formatieplan.

FTE.

Full-Time-Eenheid.

Functie.

Het samenstel van werkzaamheden dat werknemer krachtens zijn dienstverband moet verrichten.

Gemeenschappelijke medezeggenschapsraad.

Het op het moment van reorganisatie functionerende gemeenschappelijke medezeggenschapsorgaan van de scholen van Stichting Proo.

Herplaatsing.

Het belasten van een personeelslid met een nieuwe functie/taak binnen de organisatie.

Laatstverdiende bruto-maandsalaris.

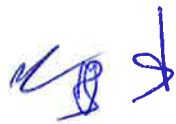
Het laatst verdiende bruto-maandsalaris vermeerderd met vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en eventuele toeslagen waar de werknemer op grond van de CAO-PO recht heeft.

Meerjaren bestuursformatieplan / reorganisatieplan.

Het formatiebeleid (op bestuursniveau) en een overzicht van de verwachte beschikbare formatie (personeelsbudget), de beoogde organisatiestructuur en een aanduiding van de te onderscheiden functies naar aantal, aard en niveau voor minimaal de komende vier schooljaren.

Opheffing van een functie.

Van opheffing van een functie is sprake indien deze vervalst.



Partijen.

Vakbonden enerzijds en de Stichting Proo anderzijds.

Passende functie.

Van een passende functie is sprake indien;

- de functie-inhoud binnen de reële mogelijkheden redelijkerwijs 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 lager is.

Reorganisatie.

Het planmatig wijzigen van de organisatie waaraan personele gevolgen zijn verbonden.

Sociaal plan.

Het geheel van feitelijke/concrete maatregelen en faciliteiten gerelateerd aan een in tijd en volume afgebakende reorganisatie.

Sociaal statuut.

Het Sociaal Statuut is het geheel van maatregelen en procedures dat het uitvoeringskader vormt voor het werkgelegenheidsbeleid, het beleid bij reorganisatie en het daarbij behorende Sociaal Plan.

Uitwisselbare functies.

Functies die naar functie-inhoud, vereiste kennis en vaardigheden en vereiste competenties vergelijkbaar en naar niveau en beloning gelijkwaardig zijn. De factoren voor de vaststelling van de functies, dienen in onderlinge samenhang te worden beoordeeld.

Vacature.

Een vacature is een vacante formatieplaats (geheel of gedeeltelijk), die in overeenstemming met het de in het vigerende meerjarenformatieplan/reorganisatieplan vastgelegde streefformatie dient te worden vervuld.

Vervangingspool.

De door het Vervangingsfonds bekostigde Vervangingspool waarvan de uitvoering en de coördinatie ligt bij de Stichting Proo.

Werkgelegenheidsbeleid.

Een onderdeel van het personeelsbeleid, dat beoogt de kwalitatieve en kwantitatieve formatie van het bestuur te bewaken en ten doel heeft de werkgelegenheid en de loopbaanontwikkeling van de werknemers te bevorderen. Het Sociaal Statuut, als zo nodig te hanteren instrument, maakt onderdeel uit van het werkgelegenheidsbeleid.

Werkgever.

De Stichting Proo Noord-Veluwe in Harderwijk, te representeren door de Voorzitter van het College van Bestuur.

Werknemer.

Degene die krachtens een akte van aanstelling is aangesteld bij de Stichting Proo.

Artikel 2. Werkingssfeer en werkingsduur.

Werkings sfeer.

Dit Sociaal Plan 2^e fase is een voortzetting van het op 25 juni 2015 afgesloten Sociaal Plan 1^e fase en is van toepassing op werknemers die op datum van inwerkingtreding van dit plan een akte van aanstelling voor onbepaalde tijd hebben bij de werkgever. Elk beroep op een maatregel in dit Sociaal Plan dient bij te dragen aan de geformuleerde doelstelling van het reorganisatieplan.

Werknemers kunnen kiezen uit de maatregelen uit artikel 7 met inachtneming van de geformuleerde anticumulatiebepaling onder artikel 6.

Werkingsduur.

De instrumenten in dit Sociaal Plan zijn beschikbaar na ondertekening van het Sociaal Plan door de werkgever en vakbonden tot de geplande reductie zoals beschreven in de inleiding is bereikt, doch uiterlijk tot 1 augustus 2017. Individuele rechten voortvloeiend uit dit Sociaal Plan blijven van kracht ook nadat de werkingsduur van dit Sociaal Plan is verstreken.

Artikel 3. Algemene bepalingen en voorwaarden.

Verantwoordelijkheid werkgever.

De werkgever is verantwoordelijk voor de uitvoering van dit Sociaal Plan en spant zich in de herinrichting van de organisatie 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.

De werkgever treedt in overleg met andere werkgevers binnen en eventueel buiten het onderwijs teneinde te onderzoeken in welke mate plaatsing van medewerkers van Stichting Proo bij andere werkgevers mogelijk is. Indien uit dit onderzoek blijkt dat die mogelijkheden daadwerkelijk bestaan, meldt de werkgever, onder vermelding van de instrumenten in het Sociaal Plan, deze mogelijkheden nadrukkelijk aan de werknemers. De werkgever wijst de werknemers op vacaturesites.

Verantwoordelijkheid werknemer.

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

Fiscale afwikkeling.

Alle in het Sociaal Plan genoemde vergoedingen zijn – tenzij uitdrukkelijk anders vermeld – bruto vergoedingen. De werkgever zal de wettelijke verplichte inhoudingen uitvoeren. Vergoedingen worden slechts onbelast uitgekeerd voor zover fiscale en/of sociale wetgeving zich hiertegen niet verzet. De werkgever informeert de werknemers die het betreft over de fiscale consequenties. De uitkering van de vergoedingen vindt plaats op de door de werknemer aangewezen wijze met inachtneming van de voorwaarden zoals vermeld in artikel 7. sub a.

Artikel 4. Vacaturestop.

De vacaturestop is van toepassing gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan. Vacatures in het schooljaar 2016/2017 worden op basis van een interne procedure ingevuld.

Artikel 5. Getuigschrift.

De werknemer ontvangt bij het beëindigen van het dienstverband, op basis van dit Sociaal Plan, van de werkgever een positief luidend getuigschrift.

Artikel 6. Uitgangspunten toepassing instrumenten Sociaal Plan.

De beschikbare instrumenten voor een vertrek op vrijwillige basis zijn in artikel 7 beschreven. Werknemers die gebruik willen maken van de instrumenten worden opgeroepen zich zo snel mogelijk te melden bij het Coördinatiepunt. Met betrokkenen wordt een gesprek gevoerd om tot afspraken te komen. De afspraken worden schriftelijk vastgelegd in de vorm van een overeenkomst.

Jubileumgratificatie.

Werknemers die door gebruikmaking van een regeling uit dit Sociaal Plan een jubileumgratificatie missen, wordt deze gratificatie bruto uitgekeerd indien de ontslagdatum twee jaar of minder is voor de jubileumdatum.

Anticumulatiebepaling.

De maatregelen; 7a. (vertrekpremie) 7c. (loonaanvulling), 7d. (werktijdvermindering) en (7j. (eigen bedrijf) vormen één groep. Uit deze groep kan slechts één maatregel worden gekozen. Alle overige maatregelen kunnen in combinatie met elkaar en in combinatie met één van de maatregelen uit bovenstaande groep gebruikt worden.

Artikel 7. Instrumenten op vrijwillige basis.

De in dit artikel genoemde instrumenten kunnen worden ingezet voor personeel met een dienstverband voor onbepaalde tijd, zoals beschreven in artikel 2 van dit Sociaal Plan, met uitzondering van personeelsleden die uittreden in verband het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

a. Vertrekpremie.

Werknemers kunnen eenmalig een beroep doen op een vertrekpremie. In het geval de medewerker van deze optie gebruik wil en kan maken zal het dienstverband op initiatief van de werkgever eindigen als gevolg van bedrijfseconomische redenen. Een en ander wordt vastgelegd in een beëindigingsovereenkomst. Voorwaarden voor aanspraak op de vertrekpremie zijn dat de werknemer door zijn vertrek bijdraagt aan het doel zoals vastgelegd in het Meerjaren Bestuursformatieplan/Reorganisatieplan 2015 – 2018 en dat de werknemer en werkgever de opzegtermijn uit de CAO-PO in acht nemen. De hoogte van de vertrekpremie en de voorwaarden om voor deze vertrekpremie in aanmerking te komen worden hierna beschreven.

Bij een ontslag per 1 oktober 2016:

- ontvangt de werknemer die gebruik maakt van dit Sociaal Plan een vertrekpremie ter grootte van **twee maal** het laatst verdiende bruto-maandsalaris, onder de voorwaarde dat de werknemer die van deze maatregel gebruik maakt voor 15 juni 2016 de door hem ondertekende beëindigingsovereenkomst bij de werkgever heeft ingeleverd. Voorts geniet de werknemer gedurende de maanden **augustus en september 2016 betaald verlof.**

Bij een ontslag per 1 januari 2017:

- ontvangt de werknemer die gebruik maakt van dit Sociaal Plan een vertrekpremie ter grootte van **twee maal** het laatst verdiende bruto-maandsalaris, onder de voorwaarde dat de werknemer die van deze maatregel gebruik maakt zich voor 1 september 2016 schriftelijk of per e-mail bij het coördinatiepunt heeft gemeld en voor 1 oktober 2015 de door hem ondertekende beëindigingsovereenkomst heeft ingeleverd bij de werkgever. De werknemer verricht zijn werkzaamheden tot de ontslagdatum, tenzij anders overeengekomen.

Bij een ontslag gedurende de periode van 1 januari 2017 tot en met 1 april 2017:

- ontvangt de werknemer die gebruik maakt van dit Sociaal Plan een vertrekpremie van ter grootte van **één maal** het laatst verdiende bruto-maandsalaris onder de voorwaarden dat de werknemer die van deze maatregel gebruik maakt zich vier maanden voor de ontslagdatum schriftelijk of per e-mail bij het coördinatiepunt heeft gemeld en drie maanden voor de ontslagdatum de door hem ondertekende beëindigingsovereenkomst bij de werkgever heeft ingeleverd. De werknemer verricht zijn werkzaamheden tot de ontslagdatum, tenzij anders met hem wordt overeengekomen.

Indien mogelijk kan de vertrekpremie op verzoek van de werknemer ook in de regeling keuzepensioen gestort worden. Er kan ook worden gedacht aan een combinatie van deeltijd keuzepensioen en (spaar)verlofregelingen. Het betreft hier in alle gevallen maatwerk. In overleg met de werknemer kunnen de mogelijkheden hiervoor onderzocht worden.

b. Outplacement.

Werknemers met een dienstverband voor onbepaalde tijd kunnen in overleg met de werkgever vrijwillig kiezen voor een intensief traject van outplacement ter waarde van maximaal € 5.000,-. Voor medewerkers met een dienstverband voor bepaalde tijd geldt dat zij vrijwillig kunnen kiezen voor een outplacementtraject van € 500,- bij een dienstverband van minder dan 6 maanden en een outplacementtraject van € 1.000,- bij een dienstverband van 6 maanden of meer. Het outplacementtraject is gericht op het vinden van ander werk. De genoemde bedragen in dit lid zijn inclusief BTW.

Bij personeel met een dienstverband voor onbepaalde tijd wordt tevens een datum overeengekomen waarop de dienstbetrekking op initiatief van de werkgever zal eindigen als gevolg van bedrijfseconomische reden. Eén en ander wordt vastgelegd in een beëindigingsovereenkomst. Indien het outplacement geschiedt gedurende de tijd dat de werknemer in dienst is bij de Stichting Proo, vormen de activiteiten in het kader van het outplacement onderdeel van de jaartaak. De organisatie die het outplacement verzorgt, is geregistreerd bij de Stichting Blik op Werk.

c. Loonaanvulling.

Een werknemer die een functie elders aanvaardt op een lager salarisniveau kan aanspraak maken op loonaanvulling voor de duur van één jaar. Deze loonaanvulling bedraagt de bruto-vergoeding van het verschil tussen het oude en het nieuwe salaris waarbij de oude werktijdfactor leidend is. Op deze loonaanvulling wordt de eventuele loonsuppletie van de WWplus-uitkering in mindering gebracht.

d. Vrijwillige werktijdvermindering.

Werknemers hebben de mogelijkheid om op vrijwillige basis de betrekkingssomvang te verminderen voor een periode van minimaal 4 jaar. Werknemers die gebruik maken van deze mogelijkheid ontvangen hiervoor een eenmalige premie. De premie wordt

berekend door het laatst verdiende bruto maandsalaris van de oorspronkelijke betrekkingssomvang te verminderen met het salarisbedrag dat behoort bij de nieuwe betrekkingssomvang. De uitkomst van deze som wordt omgerekend naar een jaarbedrag. De werknemer ontvangt een eenmalige premie van 55 % van dit jaarbedrag bruto. De werknemer heeft een éénmalige terugkeergarantie tot zijn oorspronkelijke aanstellingsomvang (maximaal 1.0 fte) na een periode van vier jaar vanaf de datum waarop de werktijdvermindering ingaat, indien terugkeer niet leidt tot verdringing. Zes maanden voor afloop van de termijn van vier jaar geeft de werknemer, op verzoek van de werkgever, aan of hij wel of geen gebruik wenst te maken van de terugkeergarantie. De terugkeergarantie wordt opgeschort als en voor zolang op het afgesproken moment van terugkeer geen vacature aanwezig is en/of dit leidt tot verdringing van werkgelegenheid voor werknemers met een vaste aanstelling.

Werknemers die gebruik maken van de vrijwillige werktijdvermindering krijgen de garantie dat, indien zij gedurende de voornoemde periode van 4 jaar in aanmerking komen voor gedwongen ontslag als gevolg van deze reorganisatie zij kunnen terugkeren in hun functie met de werktijdfactor zoals zij die hadden voorafgaand aan de vrijwillige werktijdvermindering.

Het besluit tot werktijdvermindering en de eenmalige terugkeergarantie, alsmede de clausule inzake opschorting, wordt door werkgever vastgelegd in een separaat beding, welk beding onderdeel uitmaakt van de akte van aanstelling van werknemer. De werkgever wil bij deze maatregel wel voorkomen dat hierdoor banen ontstaan met een te geringe betrekkingssomvang. Bij taakvermindering wordt daarom in alle gevallen als voorwaarde een ondergrens gesteld van twee dagen.

e. Sollicitatieverlof.

Aan werknemers die extern solliciteren zal hiertoe na overleg buitengewoon verlof met behoud van salaris worden verleend.

f. Korte opzegtermijn.

Op verzoek van de werknemer wordt afgeweken van de opzegtermijn.

g. Vrijwillige overstap naar de Vervangingspool.

Een werknemer die gebruik wenst te maken van deze maatregel per 1 augustus 2016 dient voor 1 juni 2016 schriftelijk (of per e-mail) aan het coördinatiepunt van de werkgever te melden dat hij gebruik wenst te maken van deze maatregel.

Voorwaarde bij gebruik van deze maatregel is dat de betreffende werknemer bereid en beschikbaar is om minimaal drie jaar werkzaam te zijn binnen de Vervangingspool.

Werknemers die per 1 augustus 2016 overstappen naar de Vervangingspool hebben recht op de volgende faciliteiten:

- een eenmalige overstappremie ter grootte van één laatst verdiend bruto maandsalaris;
- na drie jaar een voorrangplaatsing op één van scholen van de Stichting Proo voor de oorspronkelijke aanstellingsomvang.

h. Onbezoldigd verlof.

Werknemers kunnen voor een periode van maximaal een jaar gebruik maken van de mogelijkheid tot buitengewoon onbezoldigd verlof. Het pensioenbijdrageverhaal gedurende de verlofperiode is voor rekening van de werkgever.

i. Detachering.

De werknemer kan op eigen initiatief een detacheringsafspraken overeenkomen voor

maximaal 12 maanden. Voor het einde van deze periode van 12 maanden moet duidelijk zijn welke perspectieven de werknemer heeft op een contract voor onbepaalde tijd. Met de werknemer en de inlenende partij worden afspraken hierover gemaakt.

j. Eigen bedrijf.

Voor een werknemer die volledig ontslag neemt en zijn eigen bedrijf start, financiert de Stichting Proo ter grootte van een bedrag van twee keer het laatstverdiende bruto-maandsalaris. Voor de werknemer die gedeeltelijk ontslag neemt en een eigen bedrijf start geldt dat naar rato.

k. Loopbaanadvies.

Een werknemer die zich wil heroriënteren op zijn loopbaan kan gebruik maken van loopbaanadvies. In overleg met de werkgever wordt met de werknemer een termijn afgesproken waarbinnen het loopbaanadvies plaatsvindt. De maximale vergoeding voor loopbaanadvies bedraagt € 800,- inclusief BTW. De organisatie die het loopbaanadvies verzorgt, is geregistreerd bij de Stichting Blik op Werk.

l. Reiskostencompensatie woon-werkverkeer

Een werknemer die een functie aanvaardt buiten Stichting Proo met een grotere werkplekafstand, kan een aanvullende tegemoetkoming krijgen voor de meerdere reiskosten, waarbij rekening gehouden wordt met de tegemoetkoming van zijn nieuwe werkgever. Deze tegemoetkoming bedraagt maximaal het verschil op basis van de snelste afstand (met een maximum van 75 kilometer vice versa) bij hantering van € 0,19 per kilometer voor een periode van één jaar.

m. Terugbetalingsverplichting.

Bij ontslag worden eventuele bestaande terugbetalingsverplichtingen (bijvoorbeeld voor studie- of ouderschapsverlof) kwijtgescholden. Indien er voor de werknemer nog een verplichting bestaat of ontstaat tot het terugbetalen van de Lerarenbeurs betaalt de werkgever aan de werknemer de helft van de nog resterende terugbetalingsverplichting tot een maximum van € 3.000,- bruto per medewerker.

n. Overige maatregelen.

Individuele werknemers worden uitgenodigd om met voorstellen te komen die leiden tot verbeteringen en/of het realiseren van een (nieuw) toekomstperspectief, en/of een bijdrage leveren aan de capaciteitsreductie en/of extra inkomsten voor Stichting Proo opleveren. Dit kunnen dus ook andere zaken zijn dan opgenomen in dit Sociaal Plan. Acceptatie door zowel werkgever als werknemer van een dergelijk voorstel dient in alle gevallen te leiden tot capaciteitsreductie of extra inkomsten voor Stichting Proo. De werkgever informeert de vakbonden over het gebruik van deze maatregel.

Artikel 8. Bezwaar- en beroepsprocedure.

De bezwaar- en beroepsprocedure zoals beschreven in de Algemene Wet Bestuursrecht is van toepassing. Voor een samenvatting van deze Wet zie de bijlage I.

Artikel 9. Hardheidsclausule.

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. In die gevallen waarin het Sociaal Plan niet voorziet, kan de werkgever handelen in de geest van het Sociaal Plan.

De werkgever meldt de vakbonden indien en op welke wijze er gebruik gemaakt wordt van dit artikel in het sociaal plan.

Artikel 10. Communicatieplan.

De werkgever zal iedere stap, wijziging en/of vordering in het gehele proces van zowel reorganisatie als Sociaal Plan niet alleen zorgvuldig uitvoeren, maar ook alle werknemers zo tijdig en volledig mogelijk over alles informeren.

De voortdurend te informeren partijen zijn:

- de werknemers;
- de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR);
- de vakbonden.

Beslissingen op grond van dit Sociaal Plan die een individuele werknemer aangaan zullen altijd persoonlijk met de individuele werknemer worden besproken en tevens schriftelijk worden vastgelegd. Het Sociaal Plan wordt na vaststelling ter beschikking gesteld, c.q. ter inzage gelegd voor al het personeel in dienst bij de werkgever. De werknemer, die een beroep doet op de voorzieningen van het Sociaal Plan, zal werkgever voorzien van de ter zake doende informatie en gegevens.

Aldus opgemaakt en ondertekend te Harderwijk op 19 mei 2016 door:

Namens Stichting Proo:

De heer B.J.R. Redder

Namens de AVS,

de heer H. van Soest

**Namens de AOb en de
Sector FNV Overheid,**

de heer P. van Liempt

**Namens CNV Onderwijs,
onderdeel van CNV**

Connectief,

de heer J. Witteveen

**Namens de Federatie van
Onderwijsvakorganisaties
(FvOv),**

mevrouw G. Versprille

Bijlage I. Bezwaar- en beroepsprocedure.

BEZWAAR EN BEROEPSPROCEDURE

Onverminderd de beroepsmogelijkheden, als bedoeld in:

- de CAO-PO;
- de algemene wet bestuursrecht;

geldt ten aanzien van dit sociaal plan de navolgende bezwarenprocedure.

1. Voorgenomen besluit werkgever

De werkgever die voornemens is een verzoek van de werknemer om toepassing van dit sociaal plan af te wijzen, doet de werknemer een voorgenomen besluit tot afwijzing toekomen.

2. Zienswijze

- Werkgever stelt werknemer schriftelijk in kennis van zijn voorgenomen besluit.
- De werknemer wordt in de gelegenheid gesteld om binnen drie weken na verzending van het voornemen zijn zienswijze mondeling dan wel schriftelijk bij de werkgever kenbaar te maken;
- De werknemer kan zich hierbij laten bijstaan door een raadsman of raadvrouw.
- Van een mondeling verstrekte zienswijze wordt een verslag gemaakt dat vervolgens ter beoordeling aan de werknemer wordt voorgelegd, die onverwijld schriftelijk en gemotiveerd meedeelt of hij al dan niet met het verslag kan instemmen.

3. Besluit

Binnen 10 werkdagen na ontvangst van de zienswijze neemt de werkgever een definitief besluit dat zo spoedig mogelijk per aangetekend schrijven aan de werknemer kenbaar wordt gemaakt.

4. Bezwaar

Belanghebbenden kunnen tegen het definitieve besluit van de werkgever binnen 6 weken na verzending van dat besluit bezwaar aantekenen bij de werkgever op grond van de Algemene wet bestuursrecht.

Verloop bezwaarprocedure

- Het bezwaar dient schriftelijk te worden ingediend bij het College van Bestuur.
- Het bezwaarschrift moet binnen zes weken nadat het besluit van het College van Bestuur is toegezonden ingediend zijn.
- Als het bezwaarschrift te laat wordt ingediend, kan het College van Bestuur bezwaarde in zijn bezwaar niet ontvankelijk verklaren.
- Na ontvangst van het bezwaarschrift zal, in beginsel, een hoorzitting worden georganiseerd.
- Na de hoorzitting neemt Het College van Bestuur een besluit op het bezwaar.

- Het besluit wordt schriftelijk bekend gemaakt.
- De beslissing op bezwaar wordt genomen met in achtneming van de termijnen zoals opgenomen in de Awb

Inhoud van het bezwaarschrift

Het bezwaarschrift bevat in ieder geval:

- naam en adres van bezwaarde;
- met welke beslissing de bezwaarde het niet eens is;
- de reden waarom de bezwaarde het niet eens is met de beslissing;
- de datum van het bezwaarschrift;
- de handtekening van de bezwaarde;

Beroep

Als een werknemer niet instemt met het besluit op bezwaar kan de werknemer binnen zes weken nadat het besluit op het bezwaar is toegezonden hiertegen in beroep gaan bij de Rechtbank Gelderland, sector bestuursrecht, postbus 9030, 6800 EM Arnhem.

Tevens kan werknemer, wanneer sprake is van spoedeisend belang, een voorlopige voorziening aanvragen bij de Rechtbank sector bestuursrecht.

Bijlage II. Aanwijsprocedure Boventalligheid.

Streefdata	Actie	Actor
Voor 10 mei	Overeenstemming over tekst Sociaal Plan 2 ^e fase	Vakbonden en werkgever
13 mei	Sociaal Plan 2 ^e fase naar werknemers als onderhandelaarsakkoord	Werkgever
17 mei	Akkoord leden op onderhandelaarsakkoord	Leden vakbonden
25 mei	Directeur informeert betreffende medewerkers mondeling over boventalligheid	Directeuren
In de week van 6 juni	Werknemers die boventallig zijn ontvangen een aangetekende brief met het bericht van boventalligheid en beroepsmogelijkheden	Werkgever



Bijlage III. Uitwisselbare functies.

Hieronder volgt een toelichting op de uitwisselbaarheid van functies. De functies uit het functiehuis die hieronder niet genoemd zijn, zijn niet uitwisselbaar.

De functies Leerkracht LA, Leerkracht LB en Locatieleider.

Deze functies zijn niet uitwisselbaar omdat er sprake is van:

- Een verschil in functie-inhoud. Dit blijkt uit de verschillende functiebeschrijvingen voor Leerkracht LA, Leerkracht LB en Locatieleider.
- Een verschil in vereiste kennis en vaardigheden en competenties. Dit blijkt uit de eisen die gesteld worden voor de benoeming. De Leerkracht LB dient te voldoen aan de eisen zoals genoemd in de CAO-PO artikel 5.4.5. en de Functiebeschrijving Leerkracht LB. In de praktijk worden leerkrachten ook getoetst aan deze eisen alvorens een benoeming in deze functie plaatsvindt. Voor de locatieleider geldt dat deze een managementopleiding genoten dienen te hebben. De verschillende eisen ten aanzien van kennis en vaardigheden en werkzaamheden, zoals zij uitgevoerd worden in de praktijk, maken dat de functies niet uitwisselbaar zijn.
- Een verschil in niveau en beloning. Dit blijkt uit de verschillende inschalingen voor de genoemde functies in de schalen LA, LB en LB+toelage+faciliteiten.

De functie van conciërge in de schaal 1 en 3.

Deze functies zijn uitwisselbaar. De functiebeschrijving is gelijk, evenals het opleidingsniveau en de werkzaamheden in de praktijk. Met de conciërge in S1 is een lagere functieschaal dan de CAO-PO voorschrijft overeengekomen omdat betrokkene naast het salaris een WAO-uitkering ontvangt.

wdu sp2e 016-002

Bijlage IV. Criteria voor ontslag.

Stichting Proo kiest voor het bepalen van de afvloeiingsvolgorde voor het afspiegelingsbeginsel. Dat houdt het volgende in.

Afspiegelingsbeginsel.

Voor zover het bij de te vervallen arbeidsplaatsen om uitwisselbare functies gaat, worden per leeftijdsgroep binnen een categorie uitwisselbare functies van de organisatie de werknemers met het kortste dienstverband het eerst voor ontslag in aanmerking gebracht, waarbij het aantal werknemers dat per leeftijdsgroep voor ontslag in aanmerking wordt gebracht voor zover mogelijk overeenkomst met de onderlinge verhoudingen van het aantal werknemers in elk van de leeftijdsgroepen binnen de betreffende categorie uitwisselbare functies. De in de eerste volzin bedoelde leeftijdsgroepen zijn de groepen van 15 tot en met 24 jaar, van 25 tot en met 34 jaar, van 35 tot en met 44 jaar, van 45 tot en met 54 jaar en van 55 jaar en ouder”.

De reden om te kiezen voor dit beginsel is dat de werkgever kiest voor het behoud van een evenwichtige leeftijdsopbouw voor en na de reorganisatie. Door toepassing van dit beginsel is er sprake van een spreiding van de afvloeiing over de leeftijdsgroepen. Hiermee leveren alle leeftijdsgroepen een bijdrage aan de oplossing van het probleem.

Bij de keuze voor een ander beginsel worden deze argumenten te niet gedaan.

Peildatum voor bepaling leeftijdscohorten.

Om vast te stellen tot welk leeftijdscohort een medewerker behoort is het nodig een peildatum van te stellen. In overleg in het DGO is de peildatum 1 mei 2016 overeengekomen. Een medewerker die op 1 mei 2016 de leeftijd heeft van 35 jaar, behoort tot het leeftijdscohort 35 – 45 jaar.

In de bijlage VIII. is de toepassing van het afspiegelingsbeginsel opgenomen.

wdu sp2e 016-005



Bijlage V. Werkwijze bij ongedaan maken boventalligheid.

Als gevolg van vertrek van werknemers na de peildatum van 1 mei 2016, bijvoorbeeld door het gebruik van het Sociaal Plan, kan de omvang van de boventalligheidplaatsingen tussen 1 augustus 2016 en 1 augustus 2017 verminderd worden. Het gevolg hiervan is dat er op 1 augustus 2017 minder gedwongen ontslagen nodig zijn. De werkwijze die gehanteerd wordt ziet er als volgt uit:

I. Vertrek binnen de functiecategorie en leeftijdscohort.

Indien een werknemer die boventallig is verklaard is voor 1 augustus 2017 vertrekt, heeft dat geen effect voor de overige werknemers.

Indien een werknemer die niet boventallig is verklaard voor 1 augustus 2017 vertrekt, wordt binnen functiecategorie en leeftijdscohort de omvang van zijn aanstelling in mindering gebracht op het beschikbare volume boventalligheid. Het aantal boventallig verklaarde werknemers wordt overeenkomstig verminderd, beginnend bij de medewerker met de hoogste anciënniteit.

- Indien de omvang van de aanstelling van de vertrekkende werknemer gelijk is aan de omvang van de aanstelling van de werknemer die, als eerste in aanmerking komt om niet langer boventallig verklaard te zijn, dan wordt deze werknemer uit de boventalligheid gehaald.
- Indien de omvang van de aanstelling van de vertrekkende werknemer kleiner is dan de omvang van de aanstelling van de werknemer die, als eerste in aanmerking komt om uit de boventalligheid gehaald te worden, dan wordt deze werknemer niet uit de boventalligheid gehaald. De FTE-omvang wordt opgespaard tot er voldoende FTE-ruimte is de eerstvolgende werknemer uit de boventalligheid te halen.
- Indien de omvang van de aanstelling van de vertrekkende werknemer groter is dan de omvang van de aanstelling van de werknemer die, als eerste in aanmerking komt om uit de boventalligheid gehaald te worden, dan wordt deze werknemer uit de boventalligheid gehaald. Indien het resterend deel van de omvang van de aanstelling van de vertrekkende werknemer voldoende is om de navolgende werknemer ook uit de boventalligheid te halen, dan wordt deze werknemer uit de boventalligheid gehaald.

II. Meer vertrekkende werknemers dan de boventalligheid in een functiecategorie en leeftijdscohort.

Indien in een functiecategorie en leeftijdscohort de omvang in FTE van vertrekkende werknemers de omvang in FTE van werknemers in de boventalligheid overstijgt, dan wordt het overschot van vertrekkende werknemers in FTE in eerste instantie in mindering gebracht op het procentueel grootste leeftijdscohort (op peildatum 1 mei 2016) binnen de functiecategorie met boventalligheid. Indien er in dat leeftijdscohort geen boventalligheid meer resteert, dan wordt een eventueel resterend overschot van vertrekkende werknemers in FTE in mindering gebracht op het dan resterende procentueel grootste leeftijdscohort (op peildatum 1 mei 2016) binnen de functiecategorie met boventalligheid. Indien er twee cohorten procentueel gelijk in omvang zijn wordt de werknemer met de hoogste anciënniteit als eerste uit de boventalligheid gehaald. Deze werkwijze wordt herhaald totdat het overschot verdwenen is.

III. Meer vertrekkende werknemers dan boventalligheidplaatsingen in een functiecategorie.

Indien in een functiecategorie de omvang in FTE van vertrekkende werknemers de omvang in FTE van werknemers in de boventalligheid overstijgt, ontstaat binnen de functiecategorie vacatureruimte. Indien die 'vacatureruimte' via interne doorstroming uit andere functiecategorieën wordt ingevuld wordt binnen die functiecategorieën gehandeld conform I en II.

IV. Moment van ongedaan maken van boventalligheid.

Aan de hand van de getekende beëindigingsovereenkomsten wordt het aantal boventalligheidplaatsingen voor de zomervakantie evenredig verminderd. Vervolgens zal maandelijks worden bekeken of, gezien het natuurlijk verloop, het aantal boventalligheidplaatsingen kan worden verminderd, te beginnen op 1 oktober 2016.

V. Boventalligheid die niet ongedaan gemaakt kan worden voor 1 april 2017.

Voor werknemers die op 1 april 2017 nog boventallig zijn wordt de ontslagprocedure opgestart, zoals beschreven in de CAO-PO, voor ontslag per 1 augustus 2017.

wdu sp2e 016-006



Bijlage VI. Definitie begrip diensttijd.

Diensttijd: de totale diensttijd, doorgebracht in dienst van de overheid en de tijd doorgebracht in een betrekking in dienst van het onderwijs in Nederland, Suriname en de Nederlandse Antillen (Diensttijd in Suriname na 25 november 1975 wordt buiten beschouwing gelaten):

1. aan een school of inrichting waarop de Wet op het primair onderwijs van toepassing is c.q. de onderwijswetten, die geacht kunnen worden aan de Wet op het primair onderwijs te zijn voorafgegaan;
2. aan een school of inrichting waarop de Kleuteronderwijswet of de Lager-Onderwijswet 1920 van toepassing is c.q. de onderwijsvormen die in de plaats daarvan zijn of worden ingesteld, met dien verstande dat de tijd voor 1956 doorgebracht aan een school voor kleuteronderwijs slechts meetelt indien daaruit inkomsten werden genoten (de zgn. bewaarscholen);
3. aan een school waarop de Wet op het basisonderwijs of de Interim-wet op het speciaal basisonderwijs van toepassing is;
4. aan een instelling voor MO-opleiding in de zin van de Wet op de MO-opleidingen;
5. aan een instelling waarop de Wet op het hoger beroepsonderwijs van toepassing is;
6. aan een school of inrichting als bedoeld in de Experimentenwet onderwijs;
7. aan een instituut voor vormingswerk voor jong volwassenen dat gesubsidieerd wordt volgens de Rijksregeling subsidiering vormingswerk leerplichtvrije jeugd 1964;
8. aan een Nederlandse instelling voor wetenschappelijk onderwijs, de Politieacademie, de Koninklijke Militaire School en de Hogere Krijgsschool, indien de personeelkosten van de instelling voor ten minste 51% door de overheid worden vergoed ingevolge enige wettelijke bepaling, alsmede de voormalige Mijnscholen in Limburg voor zover rechtstreeks door de overheid beheerde mijnen betreft;
9. aan een Nederlandse school, cursus, opleiding of andere instelling voor bijzonder onderwijs als bedoeld in artikel 56 van de Wet op het voortgezet onderwijs, die van overheidswege is aangewezen als bevoegd om aan de leerlingen op grond van het gunstig gevolg afgelegde examens dezelfde diploma's uit te reiken als die welke uitgereikt worden door overeenkomstige uit enige openbare kas bekostigde instelling, dan wel:
 - aan centra voor vakopleiding aan volwassenen en jong volwassenen;
 - aan gestichten, bedoeld in de beginselenwet Gevangeniswezen en in Rijksinrichtingen als bedoeld in de Beginselenwet voor kinderbescherming;
 - aan hier te lande gevestigde instellingen die opleiden voor enig geestelijk ambt;
 - aan door de Nederlandse overheid gesubsidieerde muziekscholen;
10. bij een orgaan als bedoeld in de Wet op het leerlingwezen;

11. bij een privaatrechtelijk lichaam als bedoeld in artikel B3 van de Algemene burgerlijke pensioenwet, waarvan de aanwijzing als zodanig op voordracht van de minister van Onderwijs en Wetenschappen geschiedt, dan wel de bekostiging geheel of gedeeltelijk door de minister van Onderwijs en Wetenschappen plaatsvindt, waarbij mede in aanmerking komt de tijd doorgebracht in een betrekking aan bovenbedoelde instelling die voorafgaat aan de aanwijzing als bedoeld in artikel B3 van de Algemene burgerlijke pensioenwet;

12. aan door de minister van Onderwijs en Wetenschappen of de gemeente bekostigde schoolbegeleidingsdiensten;

13. bij door het Rijk bekostigde Nederlandse scholen in het buitenland en bij door het Rijk erkende scholen in de huidige voormalige overzeese gebiedsdelen;

14. bij een instelling als bedoeld in de Rijksregeling Basiseducatie;

15. bij een instelling als bedoeld in de Wet op de onderwijsverzorging;

16. aan een school of inrichting als bedoeld in de Wet op het voortgezet onderwijs en in de wetten die geacht kunnen worden aan de wet op het voortgezet onderwijs te zijn voorafgegaan;

alsmede de tijd gedurende welke de belanghebbende als dienstplicht in Nederlandse militaire dienst was dan wel vervangende dienst zoals bedoeld in de Wet Gewetensbezwaren Militaire Dienst;

de belanghebbende uitsluitend heeft gewijd aan de verzorging van tot het huishouden van belanghebbende behorende 0- tot 4-jarige eigen kinderen, stief- en pleegkinderen, waarbij meetelt:

-voor één kind: maximaal 4 jaren;

-voor meer kinderen: maximaal 6 jaren;

de belanghebbende in het genot is geweest van een ontslaguitkering vanwege het Ministerie van Onderwijs en Wetenschappen, het Ministerie van Landbouw en Visserij en/of gemeenten, voor zover deze ontslaguitkering werd toegekend in verband met ontslag uit een onderwijsbetrekking.

met dien verstande dat
een aanstelling voor een bepaald aantal uren per week gelijk geacht wordt aan een aanstelling in volledige dienst;

bij samenloop van bovengenoemde betrekkingen of situaties de daarin doorgebrachte dienstdtijd voor de toepassing van de afvloeiingsregeling slechts eenmaal meetelt. De dienstdtijd hoeft niet aaneengesloten te zijn;

Is men in een betrekking als bedoeld onder 1 tot en met 16 aangesteld en heeft men gedurende die periode buitengewoon verlof genoten als bedoeld in het Rechtspositiebesluit onderwijspersoneel (hoofdstuk 8 CAO-PO), dan telt die verloftijd als dienstdtijd mee.

wdu sp2e 016-003

Bijlage VII. Afspraken ten behoeve van toepassing toetsingskader RVU.

overwegende dat,

- In een termijn van 24 maanden zal bij de Stichting Proo de formatie met 23,9 fte gereduceerd moeten worden, zoals vastgelegd in het meerjaren bestuursformatieplan/reorganisatieplan. In het meerjaren bestuursformatieplan/reorganisatieplan is hierbij al rekening gehouden met de uitstroom door natuurlijk verloop. Op basis van de ontslagregeling zal dus 23,9 fte afgespiegeld moeten worden. Dit resulteert in een maximum zoals weergegeven in onderstaande tabellen;
- De werkgelegenheid met instemming van partijen is opgeheven en er afspraken zijn gemaakt om de gevolgen hiervan bij sociaal plan te regelen;
- Er een sociaal plan is overeengekomen gericht op een zogenoemde fase van vrijwillige mobiliteit, waarbij diverse instrumenten worden ingezet om de externe mobiliteit te bevorderen. Doelstelling is hierbij zoveel mogelijk dat werknemers van werk naar werk worden begeleid;
- Kenmerk van de diverse instrumenten is dat alle personeelsleden, die binnen de diverse functiecategorieën met ontslag worden bedreigd, toegang hebben tot deze instrumenten;
- In het sociaal plan vertrekregelingen zijn opgenomen die enerzijds gebaseerd zijn op bedrijfseconomische gronden, anderzijds op zogenoemd vrijwillig vertrek bij werkgever;
- Er sprake kan zijn van de noodzaak tot een toets aan de criteria van artikel 32ba, zesde lid van de Wet LB. Deze afzonderlijke toetsing kan leiden tot het toepassen van de pseudo-eindheffing op de vrijwillige afvloeiingsregeling terwijl over de totale afvloeiingsregeling in het kader van het sociaal plan met inbegrip van de vrijwillige vertrekregeling, wel aan de vereiste objectieve ontslagcriteria wordt voldaan.
- De staatssecretaris van Onderwijs heeft aangegeven dat het niet wenselijk is als de vrijwillige afvloeiingsregeling als onderdeel is te beschouwen van de totale afvloeiingsregeling binnen het sociaal plan.
- De staatssecretaris om die reden heeft gesteld dat hij op grond van artikel 63 van de AWR (hardheidsclausule) het volgende goed keurt:
 - *....Ik keur goed dat de beoordeling of is voldaan aan een objectief ontslagcriterium zoals het afspiegelingsbeginsel mag plaatsvinden nadat het sociaal plan inclusief de voorafgaande vrijwillige afvloeiingsregeling is afgerond. Ik sta hierbij een doelmatigheidsmarge toe van 10 %. Ik verbind aan deze goedkeuring de volgende twee voorwaarden:*
 - *De ontslagen op basis van het sociaal plan inclusief de vrijwillige vertrekregeling zijn uiterlijk afgerond in een periode van 36 maanden;*
 - *De werkgever legt vooraf een inschatting vast en maakt achteraf een verantwoording op over de naleving van de objectieve ontslagcriteria. Hij bewaart de inschatting en de verantwoording op controleerbare wijze bij zijn loonadministratie."*

Als bij de beoordeling achteraf blijkt dat meer ouderen zijn ontslagen dan mogelijk was binnen de grenzen van de objectieve ontslagcriteria en de doelmatigheidsmarge van 10 %, dan is voor de gehele groep oudere werknemers sprake van een RVU, waarop de pseudo-eindheffing wordt toegepast. (Cf. nummer: BWBR0034503)

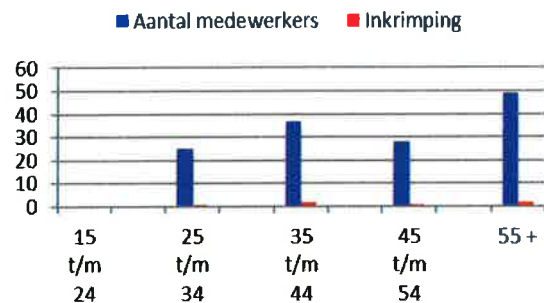
- Dit standpunt van de staatssecretaris in werking is getreden na publicatie in de Staatscourant en momenteel nog steeds van toepassing is.

Stellen vast:

- Stichting Proo werkt op basis van de regels uit de CAO-PO die gelden voor het werkgelegenheidsbeleid;
- Stichting Proo hanteert hierbij als ontslagcriterium het afspiegelingsbeginsel.
- De effectuering van de personele reductie dient per 1-8-2017 gerealiseerd te zijn en valt derhalve binnen de toetsingsgrond van 36 maanden;
- Op basis van deze gegevens heeft werkgever, in overleg met vakbonden, voor de categorieën functies de inschattingen vastgesteld van afvloeiing, zoals opgenomen in onderstaande tabellen en opmerking bij de functie Beleidsmedewerker Kwaliteit;
- Werkgever zal binnen deze kaders verantwoording afleggen aan vakbonden en deze verantwoording bewaren bij haar loonadministratie ten behoeve van de verantwoording aan de belastinginspectie.

Functie Leerkracht LA

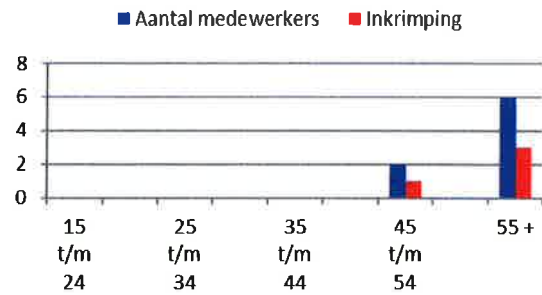
Organisatie	PROO
Peildatum	1-mei-16
Categorie uitwisselbare functies	Leerkracht LA
Totaal medewerkers in categorie	139
Noodzakelijke inkrimping	6



	Leeftijdscohorten					Totaal
	15 t/m 24	25 t/m 34	35 t/m 44	45 t/m 54	55 +	
Verdeling in aantallen	0	25	37	28	49	139
Verdeling in procenten	0%	18%	27%	20%	35%	100%
Verdeling inkrimping	0,000	1,079	1,597	1,209	2,115	6,000
Afronding inkrimping	0	1	2	1	2	6

Functie conciërge

Organisatie	PROO
Peildatum	1-mei-16
Categorie uitwisselbare functies	conciërge
Totaal medewerkers in categorie	8
Noodzakelijke inkrimping	4



	Leeftijdscohorten					Totaal
	15 t/m 24	25 t/m 34	35 t/m 44	45 t/m 54	55 +	
Verdeling in aantallen	0	0	0	2	6	8
Verdeling in procenten	0%	0%	0%	25%	75%	100%
Verdeling inkrimping	0,000	0,000	0,000	1,000	3,000	4,000
Afronding inkrimping	0	0	0	1	3	4

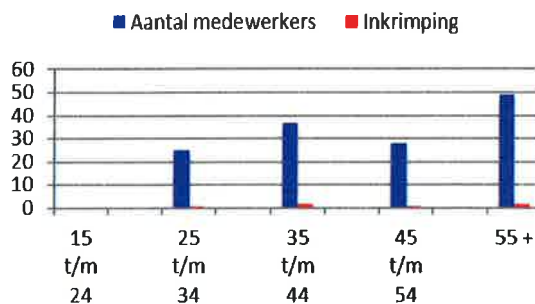
Functie Beleidsmedewerker Kwaliteit.

Er is één functie beleidsmedewerker Kwaliteit. Deze functie kent een omvang van 0,7596 FTE. Deze functie wordt boventallig per 1 augustus 2016 en opgeheven per 1 augustus 2017.

Bijlage VIII. Toepassing afspiegelingsbeginsel.

Functie Leerkracht LA

Organisatie	PROO
Peildatum	1-mei-16
Categorie uitwisselbare functies	Leerkracht LA
Totaal medewerkers in categorie	139
Noodzakelijke inkrimping	6

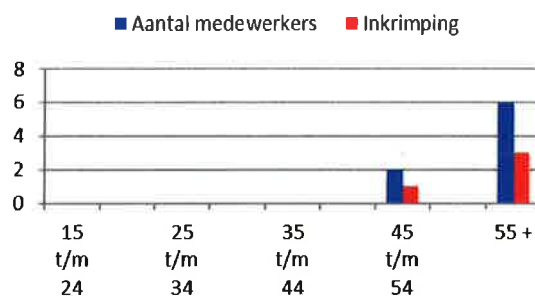


	Leeftijdscohorten					Totaal
	15 t/m 24	25 t/m 34	35 t/m 44	45 t/m 54	55 +	
Verdeling in aantallen	0	25	37	28	49	139
Verdeling in procenten	0%	18%	27%	20%	35%	100%
Verdeling inkrimping	0,000	1,079	1,597	1,209	2,115	6,000
Afronding inkrimping	0	1	2	1	2	6

[Handwritten signature]

Functie conciërge

Organisatie	PROO
Peildatum	1-mei-16
Categorie uitwisselbare functies	conciërge
Totaal medewerkers in categorie	8
Noodzakelijke inkrimping	4



	Leeftijdscohorten					Totaal
	15 t/m 24	25 t/m 34	35 t/m 44	45 t/m 54	55 +	
Verdeling in aantallen	0	0	0	2	6	8
Verdeling in procenten	0%	0%	0%	25%	75%	100%
Verdeling inkrimping	0,000	0,000	0,000	1,000	3,000	4,000
Afronding inkrimping	0	0	0	1	3	4

Functie Beleidsmedewerker Kwaliteit.

Er is één functie beleidsmedewerker Kwaliteit. Deze functie kent een omvang van 0,7596 FTE. Deze functie wordt boventallig per 1 augustus 2016 en opgeheven per 1 augustus 2017.

Handwritten signature