

MYTYLSCHOOL
TILBURG

SOCIAAL PLAN

op basis van het

Dynamisch Reorganisatieplan 2016-2020

18 JULI 2016

Naam	Stichting Mytylschool Tilburg
Bevoegd gezag	20233
BRIN	02ZX
Bezoekadres	Professor Stoltehof 1
Postcode	5022 KE
Gemeente	TILBURG

INHOUDSOPGAVE

1	VOORWOORD	3
2	OVEREENKOMST	5
3	BEGRIJSOMSCHRIJVING	6
4	ALGEMENE BEPALINGEN EN VOORWAARDEN SOCIAAL PLAN	7
4.1	FASEN SOCIAAL PLAN	7
4.2	WERKINGSSFEER.....	8
4.3	GELDIGHEIDSDUUR.....	8
4.4	VERANTWOORDELIJKHEID WERKGEVER.....	9
4.5	VERANTWOORDELIJKHEID WERKNEMERS	9
4.6	VACATURESTOP.....	9
4.7	OVERLEG	9
4.8	INFORMATIE EN COMMUNICATIE.....	9
4.9	FISCALE AFWIKKELING.....	10
4.10	BEZWARENPROCEDURE	10
4.11	HARHEIDSCLAUSULE	10
4.12	BUDGET.....	10
4.13	AANMELDING ALS CAO	10
5	UITGANGSPUNTEN VRIJWILLIGE FASE	10
6	VERTREKBEVORDERENDE MAATREGELEN	11
6.1	MAATWERKAFSPRAKEN.....	11
6.2	VERTREKREGELING MET PREMIE	11
6.3	WERKTijdVERMINDERING	12
6.4	KEUZEPENSIOEN.....	12
6.5	LOONAANVULLING/SUPPLETIE	12
6.6	EIGEN BEDRIJF.....	12
6.7	OM-, HER- EN BIJSCHOLING	12
6.8	VERHUIKOSTEN	12
6.9	ABP ADVIESGESPREK	12
6.10	DETACHERING.....	13
7	OVERIGE VERTREKBEVORDERENDE MAATREGELEN	13
7.1	SOLLICITATIEVERLOF.....	13
7.2	KORTE OPZEGTERMIJN.....	13
7.3	LOOPBAANADVIES / OUTPLACEMENT	13
7.4	KWIJTSCHULDEN STUDIEKOSTEN.....	13
7.5	TERUGBETALEN OUDERSCHAPSVERLOF	13
8	GEDWONGEN FASE	14
9	ONDERTEKENING	15
	BIJLAGE 1	16
	BIJLAGE 2	17
	BIJLAGE 3	20
	BIJLAGE 4	22
	BIJLAGE 5	23

1 VOORWOORD

Dit Sociaal Plan is opgesteld naar aanleiding van het bestuursformatieplan 2016-2017 en het daarin opgenomen dynamisch reorganisatieplan ten behoeve van het schooljaar 2016-2017 en de drie daaropvolgende schooljaren. Het Bestuursformatieplan (BFP) / Dynamisch Reorganisatieplan is na een zorgvuldig proces door de Raad van Bestuur vastgesteld op 10 juni 2016 en heeft op 15 juni 2016 de instemming van de PMR gekregen.

In het bestuursformatieplan is het dynamisch reorganisatieplan inclusief meerjarig perspectief opgenomen dat zich uitstrekt over dezelfde planperiode, namelijk de periode tot en met schooljaar 2019-2020. Het reorganisatieplan zal voortdurend – tenminste twee keer per jaar – geijkt worden aan de werkelijke ontwikkeling van de leerlingaantallen.

De vooruitzichten voor de komende jaren houden rekening met zowel een sterke krimp als met een lichtere toelaatbaarheidsverklaring (TLV). Gecombineerd met een sterk afnemende geldstroom vanuit de samenwerkingsverbanden – als gevolg van de zogenaamde negatieve Verevening – zorgen die ontwikkelingen voor een druk op de beschikbare middelen om de formatie te financieren. Het reorganisatieplan voorziet in de noodzakelijke krimp van de formatie.

Ondanks dat er nu al vast staat dat er komende jaren binnen een aantal functies boventalligheid gaat ontstaan, ziet Stichting Mytylschool Tilburg zich genoodzaakt om voor een aantal functies de omvang van de huidige tijdelijke dienstverbanden vanaf schooljaar 16-17 gedurende een beperkt aantal jaren te continueren om het onderwijs te kunnen blijven verzorgen en kwaliteit te waarborgen. Het betreft hier minimaal 16,70 fte in de navolgende functies:

Teamleider	1,00 fte
Leerkracht LB	11,83 fte
Klassenassistent / zorgassistent	2,92 fte
Arbeidstoeleiding	0,20 fte
Logopedist	0,25 fte
Schoolmaatschappelijk werkende	0,50 fte

Waar mogelijk worden tijdelijke dienstverbanden gecontinueerd. Indien dit conform wet en regelgeving (WWZ) niet mogelijk is, ziet Mytylschool Tilburg zich gedwongen om dienstverbanden in de vaste formatie op te nemen.

De Raad van Bestuur ziet zich genoodzaakt om op basis van de geldende wet- en regelgeving leerkrachten met een benoeming voor bepaalde tijd in een dienstverband voor onbepaalde tijd te benoemen ondanks dat Stichting Mytylschool Tilburg met ingang van 1-8-2017 waarschijnlijk afscheid moeten nemen van 7,10 fte.

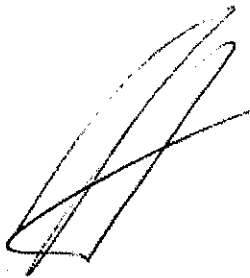
Op basis van het meerjarig perspectief moet de personeelsformatie over de periode van 1-8-2016 tot 1-2-2021 met 44,24 fte gereduceerd worden. Een deel daarvan, 5,88 fte, kan gerealiseerd worden door natuurlijk verloop een ander deel door het niet voortzetten van tijdelijke benoemingen vanaf 1-8-2017.

Op basis van het bestuursformatieplan / dynamisch reorganisatieplan richt de eerste vrijwillige fase van dit Sociaal Plan zich per 1-8-2016 op de volgende functies:

- Administratief medewerker 1,07 fte
 - Vakleerkracht muziektherapie 0,13 fte
 - Groepsleiding 1,02 fte
 - Activiteitenbegeleiding 0,58 fte
 - Orthopedagoog/psycholoog 1,02 fte
- 3,82 fte

In de bijlagen bij dit Sociaal Plan zijn de effecten van de reorganisatie per functie en per schooljaar gekwantificeerd. De beoogde krimp van de formatie is onderwerp van dit Sociaal Plan.

Raad van Bestuur



J.J. Hoekjen

2 OVEREENKOMST

Partijen

Stichting Mytylschool Tilburg, verder te noemen '**werkgever**';

en

De gezamenlijke vakbonden voor personeel in het onderwijs, AOb; CNV Onderwijs onderdeel van CNV connectief; FvOv; AVS; verder te noemen '**de vakbonden**';

overwegende dat:

- werkgever als gevolg van een verwachte substantiele daling van het leerlingaantal, afgave van lichtere TLV's en afnemende geldstromen van de SWV's in de komende jaren genoodzaakt is tot het reduceren van het aantal formatieplaatsen;
- dat een reorganisatie daardoor onvermijdelijk is;
- deze reorganisatie leidt tot een substantieel verlies van arbeidsplaatsen;
- werkgever de werkgelegenheidsgarantie behorende bij de overeenkomstig de cao PO geldende werkgelegenheidsbeleid niet kan handhaven omdat als gevolg van de noodzakelijke reorganisatie naar verwachting gedwongen ontslagen niet kunnen uitblijven;
- werkgever over de rechtspositionele gevolgen van deze reorganisatie overeenkomstig artikel 13.2 lid 5 van de cao PO overleg met de vakbonden heeft gevoerd;
- ingevolge het door werkgever gevoerde werkgelegenheidsbeleid in overleg met de vakbonden een Sociaal Plan wordt opgesteld als bedoeld in hoofdstuk 10 van de cao PO;
- werkgever een meerjarenbestuursformatieplan / dynamisch reorganisatieplan heeft opgesteld en hierop de instemming heeft gekregen van de PMR;
- het Sociaal Plan aansluit op de cao PO en het meerjarenbestuursformatieplan / dynamisch reorganisatieplan;
- partijen gezamenlijk de wens hebben uitgesproken om gedwongen ontslagen zo mogelijk te voorkomen door middel van het bevorderen van de vrijwillige mobiliteit onder het personeel;
- de personele consequenties van het meerjarenbestuursformatieplan / dynamisch reorganisatieplan per functie en per schooljaar zijn opgenomen in de bijlage 2 bij dit Sociaal Plan, zijnde de doelstelling van dit Sociaal Plan;
- bij het bereiken van de personele reductie het streven naar c.q. het behouden van een evenwichtige leeftijdsopbouw van het personeelsbestand uitgangspunt is.

Komen het navolgende Sociaal Plan overeen.

3 BEGRIPSOMSCHRIJVING

In dit Sociaal Plan zijn de volgende begripsomschrijvingen van toepassing.

Bevoegd gezag

De Raad van Bestuur van Mytyschool Tilburg, hierboven ook genoemd als 'werkgever'.

Decentraal Georganiseerd Overleg (DGO)

Het in de cao PO voorgeschreven overleg tussen werkgever en de vakbonden.

Diensttijd

De duur van de periode dat een werknemer benoemd is in een dienstverband bij Stichting Mytyschool Tilburg en diens rechtsvoorganger. De duur wordt bepaald op basis van artikel 15 Ontslagregeling. (zie bijlage 5)

Functie overzicht

Het formatie overzicht met daarin het overzicht van (de verwachte) beschikbare functies onderverdeeld in Directie, OP en OOP.

Functie

Het samenstel van werkzaamheden dat door de werknemer voortvloeiende uit zijn dienstverband, moet worden verricht (op grond van de functiebeschrijving of de normfunctie).

Uitwisselbare functie

1. Een functie is uitwisselbaar met een andere functie, indien:
 - a. de functies vergelijkbaar zijn voor zover het betreft de inhoud van de functie, de voor de functie vereiste kennis, vaardigheden en competenties, en de tijdelijke of structurele aard van de functie; en
 - b. het niveau van de functie en de bij de functie behorende beloning gelijk zijn.
2. De factoren, bedoeld in het eerste lid, worden in onderlinge samenhang beoordeeld.

Bruto maandsalaris

Het brutobedrag dat voor de werknemer op basis van de overeen gekomen werktijdfactor per maand is vastgesteld overeenkomstig zijn schaal en regelnummer evenals naar rato de vakantietoeslag en eindejaarsuitkering en eventueel andere conform de cao PO geldende toeslagen.

Passende functie

Van een passende functie is sprake indien;

1. de functie-inhoud binnen de reële mogelijkheden redelijkerwijs aansluit bij de huidige werkzaamheden,
2. de werkzaamheden aansluiten bij de persoonlijke kwaliteiten en omstandigheden van de werknemer,
3. de inschaling van de nieuwe functie ten opzichte van de huidige functie maximaal 2 salarisschalen verschilt.

Reiskosten

Kosten die gemaakt worden ten behoeve van woon-werk verkeer worden vergoed op basis van cao-PO.

Reistijd en reisafstand

Reistijd en reisafstand worden vastgesteld in geval van gebruikmaking van het openbaar vervoer middels tabellen NS c.q. busmaatschappijen. Indien gereisd wordt met eigen vervoer, worden de

reisafstand en de reistijd vastgesteld op basis van de ANWB-routeplanner op basis van postcodewoonplaats en postcode werkadres, op basis van de snelste route.

Werkgever

De Raad van Bestuur van Mytyschool Tilburg, vertegenwoordigd door de heer J.J. Hoekjen.

Werknemer

Degene die benoemd is in een dienstverband voor (on)bepaalde tijd en die op de datum van inwerkingtreding van dit plan bij de werkgever werkzaam is.

Boventallige werknemer

Een werknemer die werkzaam is in een functie waarin boventalligheid bestaat maar die niet in persoon is aangewezen.

Met ontslag bedreigde werknemer

Een werknemer die in de tweede fase (gedwongen) fase in persoon is aangewezen en direct met ontslag wordt bedreigd.

4 ALGEMENE BEPALINGEN EN VOORWAARDEN SOCIAAL PLAN

4.1 Fasen Sociaal Plan

Conform de cao PO artikelen 10.2 en 10.3 bestaat dit Sociaal Plan uit 2 fasen waarbij de beoogde ontslagdatum vastgesteld is op 1 februari van enig jaar. Een eerst mogelijke ontslagdatum wordt verwacht op 1-2-2018. Op basis van de overgangsregeling wordt in schooljaar 2016-2017 eenmalig de vrijwillige fase verkort. Deze fase loopt vanaf het moment van ondertekening van dit Sociaal Plan tot 1 februari 2017.

Fase 1 vrijwillige fase

In de eerste fase, de vrijwillige fase, begint 2 jaar voorafgaand aan de datum van een mogelijk gedwongen ontslag in de beoogde functiecategorie. Dit behoudens de eenmalige uitzondering zoals in 4.1 van dit Sociaal Plan beschreven. Gedurende deze fase worden vrijwillige maatregelen genomen ter voorkoming van gedwongen ontslag. Deze maatregelen gelden voor iedere werknemer die benoemd is in een functie waarvoor boventalligheid is vastgesteld.

Fase 2 gedwongen fase

De tweede fase, de gedwongen fase, begint 12 voorafgaand aan de beoogde ontslagdatum in de beoogde functiecategorie. Voorafgaand aan deze fase worden de met ontslag bedreigde werknemers op naam aangewezen. Aanwijzing geschiedt op basis van het afspiegelingsbeginsel zoals vastgelegd is in de Ontslagregeling en de uitvoeringsregels Ontslag om bedrijfseconomische redenen. Dit aangezien het ontslag uit een dienstverband bij een school voor bijzonder onderwijs wordt getoetst door het UWV. Als objectieve afspiegelingsdatum wordt 1 februari van enig jaar gehanteerd.

Per 1 augustus van enig jaar worden de werknemers die op grond van afspiegeling in aanmerking komen voor gedwongen ontslag vrijgesteld van werkzaamheden om zich zo te kunnen richten op het vinden van ander werk. Betreffende werknemers kunnen voor maximaal de helft van hun betrekkingssomvang ingezet worden voor incidentele werkzaamheden. Voorafgaand aan de gedwongen fase vindt DGO plaats tussen de Raad van Bestuur van Mytyschool Tilburg en de vakbonden.

Schematische weergave

In bijlage 1 zijn de fasen schematisch weer gegeven. Uit dit schema is op te maken op welke data binnen een looptijd van 2 jaar de vrijwillige fase, de gedwongen fase, vrijstelling van arbeid en ontslag plaatsvinden.

4.2 Werkingsfeer

Dit Sociaal Plan is van toepassing op alle werknemers die binnen Stichting Mytylschool Tilburg aantoonbaar (dreigende) boventaligheid helpen te verminderen. Een werknemer kan gebruik maken van de in dit Sociaal Plan genoemde maatregelen en instrumenten indien daarmee een bijdrage wordt geleverd aan het oplossen van (dreigende) boventaligheid en daarmee voorkomen van gedwongen ontslagen danwel het bereiken van de noodzakelijke personele reductie. Dit ter beoordeling van de werkgever. Ook voor het oplossen van toekomstige boventaligheid worden werknemers nadrukkelijk uitgenodigd om in gesprek te gaan met de werkgever over maatwerkafspraken.

Dit Sociaal Plan loopt door tot en met 1-2-2021 waarbij er met de vakbonden vertrekbevorderende maatregelen afgesproken worden voor de duur van de eerste vrijwillige fase. Voorafgaand aan de tweede en derde vrijwillige fase wordt DGO gevoerd over de dan te nemen maatregelen.

In bijlage 3 staat schematisch weergegeven op welke data de vrijwillige fasen van de diverse functiegroepen beginnen.

Met ingang van het schooljaar 2016-2017 worden voor de omvang van 16,70 fte tijdelijke benoemingen voortgezet. Zie hiervoor ook de inleiding.

Op basis van het Bestuursformatieplan (BFP) / Dynamisch Reorganisatieplan, dat op 15 juni 2016 de instemming van de PMR heeft gekregen, worden gedurende de schooljaren 2016-2017 tot en met 2019-2020 de hierna weergegeven vrijwillige fasen opgestart. Gedurende de vrijwillige fasen kunnen werknemers die benoemd zijn in een functie waarvoor de vrijwillige fase is opgestart gebruik maken van vertrekbevorderende maatregelen. Per fase zijn de functies en beoogde formatieve reductie gededd. Zie hiervoor ook bijlage 3.

Vrijwillige fase per 1-8-2016

- Administratief medewerker
- Vakleerkracht muziektherapie
- Groepsleiding
- Activiteitenbegeleiding
- Orthopedagoog/psycholoog

omvang beoogde reductie per 1-2-2018

1,07 fte	(totaal 1,39 per 1-2-2020)
0,13 fte	(functie vervalt)
1,02 fte	(totaal 1,36 fte per 1-2-2020)
0,58 fte	(functie vervalt)
1,02 fte	(totaal 1,26 per 1-2-2020)

Vrijwillige fase per 1-2-2017

- Klassenassistent

omvang beoogde reductie per 1-2-2019

1,42 fte	(totaal 2,79 per 1-2-2020)
----------	----------------------------

Vrijwillige fase per 1-2-2018

- Administratief medewerker
- Groepsleiding
- Teamleider
- Klassenassistent
- Leerkracht LB/LC
- Vakleerkracht Zorg en Welzijn
- Vakleerkracht Techniek
- Vakleerkracht Bewegingsonderwijs
- Vakleerkracht levensbeschouwing
- Orthopedagoog/psycholoog

omvang beoogde reductie per 1-2-2020

0,32 fte
0,34 fte
0,87 fte
1,37 fte
omvang wordt bepaald obv BFP en de ijkmomenten
0,32 fte
0,53 fte
1,05 fte
0,19 fte
0,24 fte

Vrijwillige fase per 1-2-2019

- Leerkracht LB/LC

omvang beoogde reductie per 1-2-2021

omvang wordt bepaald obv BFP en de ijkmomenten

4.3 Geldigheidsduur

De basis voor dit Sociaal Plan is het Dynamisch Reorganisatieplan met meerjarig perspectief 2016-2020. Dit Sociaal Plan treedt in werking op de datum van ondertekening en loopt door tot 1-2-2021 of tot het moment dat de noodzakelijk personele reductie is gerealiseerd. Aangezien dit Sociaal Plan gekoppeld is aan het Dynamisch Reorganisatieplan zullen voor de diverse functies op diverse momenten de vrijwillige en verplichte fase starten.

4.4 Verantwoordelijkheid werkgever

De werkgever is verantwoordelijk voor de uitvoering van dit Sociaal Plan en spant zich in om de te realiseren personele reductie 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 de belangen van de organisatie enerzijds en de belangen van de werknemers anderzijds.

4.5 Verantwoordelijkheid werknemers

De werknemer op wie dit Sociaal Plan van toepassing is, spant zich tot het uiterste in om te zoeken naar werkgelegenheid binnen en/of buiten Stichting Mytylschool Tilburg. De werknemer die een beroep doet op een van de (financiële) maatregelen uit dit Sociaal Plan verplicht zich de werkgever alle ter zake doende inlichtingen en gegevens tijdig en naar waarheid te verstrekken.

4.6 Vacaturestop

Vanaf het moment van ondertekening van dit Sociaal Plan geldt een vacaturestop voor de functies waarop dit Sociaal Plan op dat moment, of in de toekomst, van toepassing is. Dit houdt in ieder geval in dat vacatures zoveel mogelijk intern opgevuld worden er geen benoemingen voor onbepaalde tijd plaatsvinden, tenzij wet- en regelgeving hiertoe dwingt. Een uitzondering op deze vacaturestop betreft tijdelijke vervangingsvacatures die niet leiden tot verplichtingen.

In geval van vacatures waarvoor extern geworven moet worden, wordt optimaal gebruik gemaakt van het Regionaal Transfercentrum Midden-Brabant.

De invulling van vacatures binnen functies waarbij op dat moment of in de toekomst boventaligheid is of wordt verwacht, kan alleen in overleg met de vakbonden plaatsvinden. In een dergelijk geval meldt Stichting Mytylschool Tilburg dit bij de vakbonden. Overleg over de invulling van de vacature vindt binnen 10 werkdagen na de melding plaats.

Indien een vacature ontstaat waarbij externe werving noodzakelijk is, dan wordt de vacature uitsluitend ingevuld met een dienstverband voor bepaalde tijd voor maximaal de duur van een jaar, danwel via een uitzendovereenkomst. Invulling van de vacature geschiedt met inachtneming van de bijlage IE van de cao po 2016-2017. Hierbij geldt dat er geen doorlopende personele verplichtingen mogen ontstaan.

De vacature stop is niet van toepassing op de functies die niet opgenomen zijn in dit Sociaal Plan. De invulling van vacatures binnen deze functies wordt gemeld aan de vakbonden. Mytylschool Tilburg spant zich in om werknemers die bedreigd worden met ontslag zo mogelijk te herplaatsen in uitwisselbare functies. Indien de feitelijke formatie zich onder de vastgestelde streefformatie bevindt, heeft de werkgever de vrijheid om deze vacature in te vullen met inachtneming van de bijlage IE van de cao po 2016-2017

Voorafgaand aan elk DGO overlegt Stichting Mytylschool Tilburg schriftelijk een overzicht van ingevulde vacatures.

4.7 Overleg

Vanaf het moment van ondertekenen, vindt minimaal 2 x per jaar overleg plaats tussen werkgever en vakbonden over de stand van zaken over het Sociaal Plan. Dit overleg vindt plaats voor 1 februari en 1 augustus van enig jaar. .en in ieder geval voor aanvang van iedere vrijwillige en gedwongen fase

Partijen informeren elkaar over de toepassing van dit Sociaal Plan en overleggen over gevallen waarin het Sociaal Plan niet voorziet. Voorts houden partijen elkaar op de hoogte van relevante ontwikkelingen.

4.8 Informatie en communicatie

De werkgever zal het gehele reorganisatieproces zorgvuldig uitvoeren en alle belanghebbenden zo tijdig en volledig mogelijk informeren.

De partijen die voortdurend geïnformeerd worden zijn:

- De werknemers
- De personeelsgeleding van de medezeggenschapsraad
- De vakbonden
- De Raad van Toezicht

Werknemers van Stichting Mytyschool Tilburg worden gedurende de looptijd van het dynamisch reorganisatieplan en het Sociaal Plan via informatiebijeenkomsten en mailings geïnformeerd over de stand van zaken. Waar nodig wordt door werkgever aan individuele werknemers informatie danwel uitleg verstrekt.

Beslissingen op grond van dit Sociaal Plan die betrekking hebben op individuele werknemers worden persoonlijk met betreffende werknemer besproken en schriftelijk vastgelegd.

Na vaststelling van het Sociaal Plan wordt dit ter inzage gelegd voor alle werknemers die in dienst zijn bij de werkgever. Het Sociaal Plan wordt tevens op het intranet gepubliceerd.

De uitvoering en coördinatie van het dynamisch reorganisatieplan is in handen van het projectteam. Het projectteam wordt waar nodig ondersteund door de teamleiders.

Projectteam

Harry Hoekjen,	Directeur-bestuurder
Arjen Vredeveld,	P&O-adviseur
Cees van der Made	Controller

Gedurende het Sociaal Plan is een coördinatiepunt ingericht. De P&O adviseur is hierbij het primaire aanspreekpunt. Bij het coördinatiepunt kunnen werknemers terecht met vragen over het Sociaal Plan of voor nadere uitleg. Er wordt gewerkt op basis van vertrouwelijkheid. Het coördinatiepunt is bereikbaar via coördinatiepunt@mytyschooltilburg.nl

4.9 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 de fiscale en/of sociale wetgeving zicht hiertegen niet verzet. De werkgever informeert de werknemers die het betreft over de fiscale consequenties.

4.10 Bezwarenprocedure

Een individuele werknemer die rechtstreeks getroffen wordt door besluiten, die door de werkgever in het kader van dit Sociaal Plan zijn genomen, kan bezwaar aantekenen bij de bezwarencommissie die met dit Sociaal Plan wordt ingesteld. De bezwarenprocedure is als bijlage 4 bij dit Sociaal Plan gevoegd.

4.11 Harheidsclausule

De werkgever kan op verzoek van de werknemer op basis van redelijkheid en billijkheid binnen redelijke grenzen afwijken van het Sociaal Plan ten gunste van de werknemer. In die gevallen waarin het Sociaal Plan niet voorziet handelt de werkgever in de geest van het Sociaal Plan. Indien een werknemer een beroep heeft gedaan op de hardheidsclausule wordt dit, tesamen met het door de werkgever genomen besluit, door de werkgever gemeld bij de vakbonden. Niet uit te sluiten valt dat de uitwerking van de cao 2016-2017 direct danwel indirect van invloed zal zijn op de gemaakte afspraken in dit Sociaal Plan. Partijen komen overeen dat in een dergelijk geval zo spoedig mogelijk DGO gevoerd wordt om te komen tot afspraken. Partijen verplichten zich de consequenties van de uitwerking van de cao po 2016-2017 alsmede de consequenties van nieuwe wet- en regelgeving zo mogelijk in te passen in dit Sociaal Plan.

4.12 Budget

Voor de uitvoering van dit Sociaal Plan zijn voldoende middelen beschikbaar.

4.13 Aanmelding als CAO

De werkgever draagt er zorg voor dat dit Sociaal Plan bij het ministerie van SZW als cao wordt aangemeld.

5 UITGANGSPUNTEN VRIJWILLIGE FASE

Binnen de vrijwillige fase worden maatregelen geboden aan werknemers die benoemd zijn in een functie waarvoor boventalligheid is vastgesteld. Betreffende werknemers krijgen, op vrijwillige basis, de mogelijkheid om een bijdrage te leveren aan de personele reductie middels externe mobiliteit. In hoofdstuk 6 en 7 staan vertrekbevorderende maatregelen beschreven. De maatregelen kunnen in

samenhang worden gezien, tenzij uitdrukkelijk vermeld wordt dat bij beroep op een specifieke regeling een combinatie met een andere regeling niet mogelijk is.

Indien een werknemer gebruik wenst te maken van een van de faciliteiten/maatregelen dient dit zo spoedig mogelijk schriftelijk per e-mail gemeld te worden bij de bij het coördinatiepunt via het daarvoor opengestelde emailadres coördinatiepunt@mytyschooltilburg.nl

Indien er meerdere werknemers uit een functiegroep een beroep doen op de maatregelen uit hoofdstuk 6 en de totale benoemingsomvang van deze werknemers groter is dan de boventalligheid, dan geldt eventuele toekenning op basis de volgorde van binnenkomst van de aanvraag.

Gebruikmaking van een van de maatregelen is pas mogelijk na schriftelijke toestemming van de directeur-bestuurder.

Aan werknemers die een beroep doen op een van de maatregelen uit de vrijwillige fase en als gevolg hiervan een gratificatie in het kader van 25-jarig of 40-jarig ambtsjubileum missen, wordt deze gratificatie uitbetaald mits de beëindigingsdatum en de jubileumdatum niet meer scheidt dan 12 maanden.

6 VERTREKBEVORDERENDE MAATREGELEN

Enkel werknemers die op eigen verzoek ontslag aanvragen kunnen een beroep doen op deze maatregelen.

Bij een beroep op maatregelen uit hoofdstuk 6 geldt dat bij gebruikmaking van een maatregel of combinatie van maatregelen de hoogte van de vertrekpremie bepalend is; elke maatregel die geld kost wordt verrekend met de vertrekpremie. Het bedrag wordt in mindering gebracht op de vertrekpremie.

Werknemers die benoemd zijn in een tijdelijk dienstverband en waarvan het dienstverband afloopt (van rechtswege of door opzegging), kunnen een beroep doen op de maatregelen uit hoofdstuk 7.

6.1 Maatwerkafspraken

Individuele werknemers worden uitgenodigd om met voorstellen te komen die leiden tot verbetering van hun arbeidsmarktperspectief of het realiseren van een nieuw arbeidsmarktperspectief. Werkgever en werknemer kunnen in onderling overleg afspraken maken om tot beëindiging van het dienstverband te komen zodat een reductie van de (dreigende) boventalligheid kan worden gerealiseerd.

Als voorwaarde voor het accepteren van maatwerkafspraken geldt dat het voorstel moet leiden tot een personele reductie en dat er in ieder geval geen uitkeringskosten ten laste van de werkgever worden gebracht.

6.2 Vertrekregeling met premie

Werknemers die op eigen verzoek ontslag aanvragen kunnen een beroep doen op deze regeling. Voorwaarde is dat het vertrek van betreffende werknemer bijdraagt aan de realisatie van de personele reductie. Deze regeling staat enkel open voor werknemers die vast benoemd zijn in een functie waarvoor (dreigende) boventalligheid is vastgesteld.

Voor deze regeling gelden de volgende voorwaarden:

- Werknemers die een beroep willen doen op de vertrekregeling met premie dienen dit verzoek per email schriftelijk in te dienen via coördinatiepunt@mytyschooltilburg.nl.
- De behandeling en toekenning vinden plaats op basis van volgorde van ontvangst van het verzoek en tot het moment dat de beoogde personele reductie gerealiseerd is. E.e.a. ter beoordeling aan de Raad van Bestuur; aanvragen die worden gedaan nadat de personele reductie gerealiseerd is worden derhalve niet als zodanig in behandeling genomen. Met betreffende werknemers kan echter wel gesproken worden over mogelijke maatwerkafspraken.
- Voor de berekening van duur van het dienstverband geldt de overeengekomen vertrekdatum als peildatum. Een periode van 6 maanden of meer telt als 1 dienstjaar.
- De hoogte van de bruto vertrekpremie is afhankelijk van de benoemingsomvang waarvoor betreffende werknemer met ontslag gaat. De bruto vertrekpremie wordt naar rato toegekend.

De hoogte van de vertrekpremie bedraagt op basis van de diensttijd:

Aantal dienstjaren op vertrekdatum	Hoogte vertrekpremie in bruto maandsalarissen
1 – 5 dienstjaren	3
6 – 10 dienstjaren	4
11 – 15 dienstjaren	6
16-20 dienstjaren	8
20 of meer dienstjaren	10

6.3 Werktijdvermindering

Werknemers kunnen op eigen verzoek werktijdvermindering aanvragen. Een ondergrens voor de omvang van de benoeming bedraagt in beginsel 2 volledige werkdagen. In overleg kan hiervan afgeweken worden. Indien betreffende werknemer gebruik wil (blijven) maken van de regeling duurzame inzetbaarheid met betrekking tot ouderen inclusief de overgangsregeling, conform artikelen 8A.7 en 8A.9 van de CAO PO 2016-2017, kan de benoemingsomvang alleen verminderen tot 2 volledige werkdagen met daar boven op de omvang van het verlof.

Werknemers die voor werktijdvermindering in aanmerking willen komen, kunnen een beroep doen op de vertrekregeling met premie. De premie wordt overeenkomstig de in art. 6.2 benoemde staffel en naar rato van de werktijdvermindering berekend.

6.4 Keuzepensioen

De werkgever stimuleert werknemers die daarvoor in aanmerking komen om gebruik te maken van keuzepensioen bij het ABP. Hiervoor kan een ABP adviesgesprek aangevraagd worden. Werknemers die gebruik maken van keuzepensioen, kunnen een beroep doen op de vertrekregeling met premie. De premie wordt overeenkomstig de in art. 6.2 benoemde staffel en naar rato van de werktijdvermindering berekend.

6.5 Loonaanvulling/suppletie

Wanneer een werknemer met een dienstverband voor onbepaalde tijd een functie buiten Stichting Mytylschool Tilburg aanvaardt met een (tijdelijk) lager salaris dan het actuele salaris dan zal de werkgever een tijdelijke loonaanvulling verstrekken mits de werknemer geen recht heeft op de loonsuppletie conform de WOPO of een daarmee overeenkomende regeling in een nieuwe cao po. De aanvulling vindt plaats naar rato van het dienstverband en bedraagt de vergoeding van het verschil van maximaal drie loonschalen berekend over de periode van 1 jaar. De vergoeding wordt eenmalig en in 1 termijn betaald.

6.6 Eigen bedrijf

Werknemers die een eigen bedrijf willen starten kunnen daarbij financieel ondersteund worden. De omvang van deze steun bedraagt maximaal € 5.000,- incl. BTW op factuurbasis en is gebaseerd op maatwerk.

6.7 Om-, her- en bijscholing

Ten behoeve van het verkrijgen van een interne of externe passende functie waarvoor betrokken werknemer in potentie gekwalificeerd is, stimuleert de werkgever de werknemer om zich waar mogelijk, door middel van scholing bevoegd en/of bekwaam te maken voor een passende functie. Werkgever stelt hiervoor een budget van € 5.000,- all-in op factuur basis. Werknemer dient daartoe een onderbouwd verzoek in bij de werkgever via coördinatiepunt@mytylschooltilburg.nl

6.8 Verhuiskosten

Een werknemer die elders een betrekking aanvaardt en die als gevolg daarvan moet verhuizen en die hiervoor geen of een lagere vergoeding van de nieuwe werkgever ontvangt, heeft recht op een vergoeding op basis van de daarvoor geldende CAO-artikelen uit de CAO-PO.

6.9 ABP adviesgesprek

De werknemer die overweegt al dan niet gedeeltelijk gebruik te maken van het keuzepensioen ABP kan een adviesgesprek met een pensioendeskundige van het ABP aanvragen. De eventuele kosten van dit gesprek zijn voor rekening van de werkgever.

6.10 Detachering

De werknemer kan op eigen initiatief of op initiatief van de werkgever een detachering bij een potentiële andere werkgever overeenkomen voor een periode van maximaal 12 maanden met behoud van salaris. De inlener vergoedt de loonkosten aan de werkgever. De werknemer blijft gedurende de detacheringperiode in dienst bij de werkgever. Voor het einde van de periode moet duidelijk zijn welke perspectieven de werknemer heeft op een contract. Met de werknemer en inlener worden hierover schriftelijke afspraken gemaakt.

7 OVERIGE VERTREKBEVORDERENDE MAATREGELEN

De maatregelen in dit hoofdstuk zijn van toepassing voor:

- Werknemers met een vast dienstverband die bij vertrek de boventalligheid oplossen (zie werkingssfeer). Maatregelen kunnen in combinatie met de maatregelen uit hoofdstuk 6 worden ingezet.
- Werknemers die benoemd zijn in een tijdelijk dienstverband en waarvan het dienstverband afloopt (van rechtswege of door opzegging).

7.1 Sollicitatieverlof

Aan de werknemer die extern solliciteert zal hiertoe na overleg buitengewoon verlof met behoud van salaris worden verleend.

7.2 Korte opzegtermijn

Indien een passende functie kan worden aanvaard, wordt op verzoek van de werknemer na overleg een kortere opzegtermijn dan de opzegtermijn conform cao-PO toegestaan.

7.3 Loopbaanadvies / outplacement

Een werknemer kan in overleg met de werkgever gebruik maken van de mogelijkheid voor loopbaanadvies/outplacement indien dat een reële mogelijkheid biedt tot het verwerven van een andere betrekking bij een andere werkgever. Afhankelijk van de duur van het (tijdelijke) dienstverband wordt een budget beschikbaar gesteld van

- a. € 2.000,- incl. BTW bij een tijdelijk dienstverband;
- b. € 3.000,- incl. BTW bij een dienstverband van minder dan 10 jaar;
- c. € 4.000,- incl. BTW bij een dienstverband van tenminste 10 jaar maar minder dan 20 jaren;
- d. € 5.000,- incl. BTW bij een dienstverband van tenminste 20 jaren.

7.4 Kwijtschelden studiekosten

Werknemers krijgen bij het verlaten van de organisatie kwijtschelding van hun nog eventuele terug te betalen studiekosten, zoals deze zijn vastgelegd in de scholingsovereenkomst.

7.5 Terugbetalen ouderschapsverlof

De terugbetalingsverplichting betaald ouderschapsverlof (cao po art. 8.21) vervalt voor werknemers die de organisatie op grond van dit Sociaal Plan verlaten.

8 GEDWONGEN FASE

Na de vrijwillige fase kan de gedwongen fase volgen. Een met ontslag bedreigde werknemer die in de gedwongen fase in persoon is aangewezen, kan geen gebruik meer maken van dit Sociaal Plan behoudens behoudens nader te maken afspraken in het Decentraal Georganiseerd Overleg.

Op basis van het ijkmoment in oktober 2016 zal in een DGO voor 1-2-2017 nadere invulling worden gegeven aan de gedwongen fase. Er worden dan afspraken gemaakt over:

- De omvang van noodzakelijk formatieve reductie na doorlopen van de vrijwillige fase.
- De afspiegeling (cf. Uitvoeringsregels ontslag om bedrijfseconomische redenen UWV).
- De inzet van instrumenten ter voorkoming van ontslag.

9 ONDERTEKENING

De onderhandelaars van de vakbonden hebben het onderhandelaarsakkoord van 12 juli 2016 aan hun leden voorgelegd op een ledenraadpleging op 18 juli 2016 en hebben hierop instemming verkregen.

Aldus opgemaakt en ondertekend te Tilburg op 18-07-2016 door:

Namens Stichting Mytyschool Tilburg:
De heer J.J. Hoekjen, Raad van Bestuur

Namens AOb:
Mevrouw A. Duchateau

Namens CNV Onderwijs onderdeel van CNV Connectief
Mevrouw M. Biekens

Namens FvOv
De heer H. van Bergen

Namens AVS
De heer P. van den Heuvel

BIJLAGE 1

Schematische weergave fasen Sociaal Plan:

Vrijwillige fase	Gedwongen fase	Vrijstelling van arbeid	Ontslag
1-8-2016 (dit is voor 1-10-2016)	1-2-2017	1-8-2017	1-2-2018
1-2-2017	1-2-2018	1-8-2018	1-2-2019
1-2-2018	1-2-2019	1-8-2019	1-2-2020
1-2-2019	1-2-2020	1-8-2020	1-2-2021

Start Sociaal Plan (vrijwillige fase)	1-8-2016	1-2-2017	1-8-2017	1-2-2018	1-8-2018	1-2-2019	1-8-2019	1-2-2020	1-8-2020	1-2-2021
1-8-2016 (dit is voor 1-10-2016)		gedwongen	vrijstellen	ontslag	gedwongen	vrijstellen	ontslag	gedwongen	vrijstellen	ontslag
1-2-2017				gedwongen	vrijstellen	ontslag	gedwongen	vrijstellen	ontslag	gedwongen
1-2-2018						gedwongen	vrijstellen	ontslag	gedwongen	vrijstellen
1-2-2019								gedwongen	vrijstellen	ontslag

BIJLAGE 2

Formatief kader Functie	Schaal	Formatief kader				01-04-16		Fricctie				
		16 - 17	17 - 18	18 - 19	19 - 20	Bezetting	Tdl	Netto	16 - 17	17 - 18	18 - 19	19 - 20
Directeur-bestuurder	B3	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	-	1,00	-	-	-	-
P&O-adviseur	11	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	-	1,00	-	-	-	-
Controller	12	0,40	0,40	0,40	0,40	0,40	-	0,40	-	-	-	-
Managementassistent	6	0,80	0,80	0,80	0,80	0,80	-	0,80	-	-	-	-
Administratief medewerker	5	1,78	1,67	1,49	1,34	3,66	0,40	3,26	-1,48	-1,59	-1,77	-1,92
Natuurlijk verloop									0,53	0,53	0,53	0,53
Per saldo fricctie									-0,95	-1,07	-1,25	-1,39
Teamleider	12	4,00	4,00	3,38	3,13	4,00	1,00	3,00	1,00	1,00	0,38	0,13
Senior technisch facilitair medewerker	6	0,94	0,88	0,78	0,71	2,00	-	2,00	-1,06	-1,12	-1,22	-1,29
Natuurlijk verloop									-	-	-	1,00
Per saldo fricctie									-1,06	-1,12	-1,22	-0,29
Conciërge	4	0,94	0,88	0,78	0,71	1,00	-	1,00	-0,06	-0,12	-0,22	-0,29
Medewerker IDC												
Natuurlijk verloop									-0,44	-0,44	-0,44	-0,44
Per saldo fricctie									-	0,44	0,44	0,44
Leerkracht LB	LB	55,26	47,28	39,62	29,10	55,42	11,83	43,60	11,66	3,68	-3,98	-14,49
Natuurlijk verloop									-	-	2,00	2,60
Per saldo fricctie									11,66	3,68	-1,98	-11,89
Leerkracht LC	LC	5,15	4,98	4,27	3,94	3,93	-	3,93	1,22	1,05	0,34	0,01

Functie	Schaal	Formatief kader						01-04-16			Fricctie			
		16 - 17	17 - 18	18 - 19	19 - 20	Bezetting	Tdi	Netto	16 - 17	17 - 18	18 - 19	19 - 20		
Vakleerkracht Zorg en Welzijn	LB	0,52	0,48	0,42	0,39	0,71	-	0,71	-0,19	-0,23	-0,29	-0,32		
Vakleerkracht Groen/Biologie	LB	1,03	0,95	0,84	0,78	0,80	-	0,80	0,23	0,15	0,04	-0,02		
Vakleerkracht Techniek	LB	0,41	0,38	0,34	0,31	0,84	-	0,84	-0,43	-0,46	-0,50	-0,53		
Vakleerkracht bewegingsonderwijs	LB	2,06	1,93	1,73	1,55	2,60	-	2,60	-0,54	-0,67	-0,87	-1,05		
Vakleerkracht levensbeschouwing	LB	0,19	0,18	0,16	0,14	0,33	-	0,33	-0,15	-0,16	-0,18	-0,19		
Vakleerkracht muziektherapie	LB	-	-	-	-	0,13	-	0,13	-0,13	-0,13	-0,13	-0,13		
Klassenassistent	4	18,16	17,36	14,90	13,68	23,95	2,43	21,53	-3,37	-4,17	-6,63	-7,85		
Natuurlijk verloop									0,00	0,00	0,00	0,47		
Per saldo frictie									-3,37	-4,17	-6,63	-7,38		
Zorgassistent	3	8,67	8,07	7,59	6,96	5,20	1,98	3,22	5,45	4,85	4,37	3,74		
Natuurlijk verloop									0,85	0,85	0,85	0,85		
Per saldo frictie									6,29	5,70	5,21	4,59		
Groepsleiding: EMB	5	2,96	2,75	2,61	2,41	3,77	-	3,77	-0,81	-1,02	-1,15	-1,36		
Activiteitenbegeleiding	6	-	-	-	-	0,58	-	0,58	-0,58	-0,58	-0,58	-0,58		
Arbeidstoeliding	9	1,03	0,95	0,84	0,78	0,98	0,20	0,78	0,25	0,17	0,07	0,00		
Orthopedagoog/Psycholoog	11	1,31	1,23	1,10	0,99	2,25	-	2,25	-0,94	-1,02	-1,15	-1,26		
Psychologisch assistent	6	0,38	0,35	0,31	0,28	-	-	-	0,38	0,35	0,31	0,28		
Ergotherapeut	8	0,47	0,44	0,39	0,35	-	-	-	0,47	0,44	0,39	0,35		
Ergotherapeut-AB	8	0,50	0,50	0,50	0,50	-	-	-	0,50	0,50	0,50	0,50		
Logopedist	8	0,23	0,22	0,20	0,18	0,25	0,25	0,25	0,23	0,22	0,20	0,18		

Formatief kader Functie	Schaal	Formatief kader						01-04-16		Frictie		
		16 - 17	17 - 18	18 - 19	19 - 20	Bezetting	Tdl	Netto	16 - 17	17 - 18	18 - 19	19 - 20
Schoolmaatschappelijk werker	8	0,47	0,44	0,39	0,35	0,50	0,50	-	0,47	0,44	0,39	0,35
TOTAAL GENERAAL		109,65	99,11	85,85	71,79	116,53	18,58	97,96	13,06	2,96	-8,30	-20,29
Totaal natuurlijk verloop									1,37	1,81	3,81	5,88

BIJLAGE 3

Formatief kader Functie	Sch	Cum	16 - 17		17 - 18		18 - 19		19 - 20		20 - 21	
			01-08-16	01-02-17	01-08-17	01-02-18	01-08-18	01-02-19	01-08-19	01-02-20	01-08-20	01-02-21
Administratief medewerker	5	1,07		gedwongen vrijstellen								
		0,32						gedwongen vrijstellen				
Totaal adm medewerker		1,39							0,32			
Teamleider	12	0,13-		1,00- vast 1-3-17								
		4,73-										
Leerkracht LB / LC	LB	6,38		-11,63 tdi	7,10							
		10,24										
Totaal leerkracht LB/LC		11,89										10,24
Vakleerkracht Zorg en Welzijn	LB	0,32										
		0,53										
Vakleerkracht Techniek	LB	0,53										
		1,05										
Vakleerkracht bewegingsonderwijs	LB	0,19										
		0,19										
Vakleerkracht levensbeschouwing	LB	0,13										
		0,13										
Vakleerkracht muziektherapie	LB	0,13										
		0,13										

Formatief kader Functie	Sch	Cum	16 - 17		17 - 18		18 - 19		19 - 20		20 - 21	
			01-08-16	01-02-17	01-08-17	01-02-18	01-08-18	01-02-19	01-08-19	01-02-20	01-08-20	01-02-21
Klassenassistent	4	1,42										
Totaal klassenasistent		1,37										
Groepsleiding:	5	1,02										
Totaal groepsleiding		0,34										
Activiteitenbegeleiding	6	0,58										
Arbeidstoeleiding	9	-										
Orthopedagoog/ Psycholoog	11	1,02										
Totaal ortho/psych		0,24										
Logopedist	8	0,25-										
Schoolmaatschappelijk werker	8	0,50-										
TOTAAL GENERAAL		20,61										
		20,61										
			13,78-	-	7,30	-	3,82	-	1,42	-	11,61	-
			13,78-		11,12		1,42		11,61		10,24	

BIJLAGE 4

Bezwaren

Beslissingen ten aanzien van een individuele werknemer die rechtstreeks in zijn belang wordt getroffen door maatregelen van het bestuur staan open voor bezwaar door de betreffende werknemer. Hij kan tegen beslissingen binnen 15 werkdagen nadat de betreffende beslissing schriftelijk is medegedeeld, bij het bevoegd gezag bezwaar aantekenen.

Het bevoegd gezag beslist niet eerder op de gemaakte bezwaren dan nadat de bezwarencommissie schriftelijk advies heeft uitgebracht, doch uiterlijk binnen 15 werkdagen na dit advies.

Bezwarencommissie

De leden van de bezwarencommissie, bestaande uit een voorzitter en twee leden, alsmede hun plaatsvervangers, worden door het bevoegd gezag benoemd en ontslagen.

- één lid en diens plaatsvervanger worden benoemd op voordracht van de MR;
- één lid en diens plaatsvervanger worden benoemd op voordracht van het bevoegd gezag;
- de benoeming van een onafhankelijke voorzitter en diens plaatsvervanger geschiedt op *voordracht van de leden* van de bezwarencommissie.

Bovendien mogen geen van de leden werknemer zijn van de stichting, noch lid zijn van de MR, van het DGO of van het bevoegd gezag. Er mag geen sprake zijn van belangenverstrengeling.

Taken en werkwijze m.b.t. bezwaarschriften:

- De bezwarencommissie behandelt bezwaren van individuele personeelsleden die rechtstreeks getroffen worden door de besluiten die genomen zijn als gevolg van de regeling.
- De commissie toetst of genomen besluiten niet strijdig zijn met het Sociaal Plan en of zij in redelijkheid tot stand zijn gekomen.
- De beraadslagingen van de bezwarencommissie geschieden in een voltallige vergadering die niet openbaar is.
- De commissie biedt de partijen de mogelijkheid gebruik te maken van hoor en wederhoor.
- De commissie besluit bij meerderheid van stemmen.
- De commissie adviseert hierna het bevoegd gezag schriftelijk binnen 15 werkdagen na indiening van het bezwaar.

Beroep

Naast bovenstaande bezwarenprocedure heeft de betrokken werknemer de mogelijkheid zich te wenden tot de hiertoe bevoegde civiele rechter.

Kosten

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

BIJLAGE 5

Artikel 15 Ontslagregeling

Ontslagregeling

Artikel 15. Opvolgende arbeidsovereenkomsten

1. Voor de berekening van de duur van het dienstverband, bedoeld in artikel 11, eerste, tweede en derde lid, onderdeel a, worden een of meer voorafgaande arbeidsovereenkomsten tussen dezelfde partijen, die elkaar met tussenpozen van ten hoogste zes maanden hebben opgevolgd, samengeteld.
2. Voor de toepassing van het eerste lid worden arbeidsovereenkomsten geacht elkaar te hebben opgevolgd, indien de werknemer achtereenvolgens in dienst is geweest bij verschillende werkgevers die, ongeacht of inzicht bestond in de hoedanigheid en geschiktheid van de werknemer, redelijkerwijze geacht moeten worden ten aanzien van de verrichte arbeid elkaars opvolger te zijn.
3. Voor de toepassing van het eerste lid worden arbeidsovereenkomsten geacht elkaar te hebben opgevolgd, indien de werknemer achtereenvolgens in dienst is geweest bij verschillende werkgevers die deel uitmaken van een groep, indien bij collectieve arbeidsovereenkomst is overeengekomen dat van werknemers die in dienst zijn bij deze werkgevers verwacht wordt dat zij regelmatig binnen deze groep van functie veranderen.
4. In afwijking van het eerste lid worden voorafgaande arbeidsovereenkomsten die voor 1 juli 2015 zijn aangegaan niet samengeteld als zij elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van meer dan drie maanden.



ADDENDUM Sociaal Plan Stichting Mytyschool Tilburg

Partijen

Stichting Mytyschool Tilburg, verder te noemen '**werkgever**';

en

De gezamenlijke vakbonden voor personeel in het onderwijs, AOb; CNV Onderwijs onderdeel van CNV connectief; FvOv; AVS; verder te noemen '**de vakbonden**';

Constateren in het DGO van 10 januari 2017 dat:

- Voor aanvang van een eventuele gedwongen fase per 1 februari 2017 de boventaligheid reeds met 3,38 fte verminderd is;
- De boventaligheid zich alleen nog voordoet in de functies orthopedagoog (0,22fte) en administratief medewerker (0,67fte);

En komen overeen dat:

- De vrijwillige fase voor de functie van orthopedagoog en administratief medewerker wordt verlengd met 1 jaar, tot 1 februari 2018, waardoor de eerst mogelijke ontslagdatum verschuift naar 1 februari 2019;
- De reeds overeengekomen startdatum van de vrijwillige fase voor de functie van klassenassistent, zijnde 1 februari 2017, gehandhaafd blijft voor de omvang van 1,42fte.

Aldus opgemaakt en ondertekend te Tilburg op 23-01-2017 door:

Namens Stichting Mytyschool Tilburg:

De heer J.J. Hoekjen, Raad van Bestuur

Namens AOb:

Mevrouw A. Duchateau

Namens CNV Onderwijs onderdeel van CNV Connectief

Mevrouw M. Biekens

Namens FvOv

De heer H. van Bergen

Namens AVS

De heer J. Stuijver

