

Sociaal Plan
Vrijwillige fase
31 januari 2017

The logo for Attendiz features a stylized red figure of a person with arms raised, positioned above the word "Attendiz" in a dark blue, sans-serif font.

Inhoud

Inleiding	2
Overeenkomst	4
Begripsbepalingen	6
Artikel 1 Begripsbepalingen	6
Algemene bepalingen	9
Artikel 2 Werkingssfeer	9
Artikel 3 Voorwaarde voor honorering aanvraag	9
Artikel 4 Werkingsduur	9
Artikel 5 Overleg	10
Artikel 6 Wijziging wet- en regelgeving	10
Artikel 7 Onvoorzien	10
Artikel 8 Fiscale en financiële afwikkeling	10
Artikel 9 Verplichtingen werkgever	10
Artikel 10 Verplichtingen werknemer	11
Artikel 11 Vacaturestop	11
Artikel 12 Bezwaarprocedure	11
Artikel 13 Hardheidsclausule	11
Maatregelen	12
Artikel 14 Maatregelen	12
Artikel 15 Anticumulatie	18
Procesafspraken	18
Artikel 16 Aanvraag procedure	18
Artikel 17 Wet Melding Collectief Ontslag	18
Artikel 18 Coördinatiepunt	19
Artikel 19 Communicatie	19
Artikel 20 Aanmelding Sociaal Plan als cao	19
Bijlage 1 Totaaloverzicht reductiedoelstelling functies Attendiz	21
Bijlage 2 Bezwarenprocedure	22
Artikel 1 Bezwarencommissie	22
Artikel 2 Samenstelling bezwarencommissie	22
Artikel 3 Bezwarenprocedure	22
Artikel 4 Werkwijze	23
Bijlage 3 Belangstellingsformulier	24

Inleiding

Attendiz is een scholengemeenschap voor (voortgezet) speciaal onderwijs. Er wordt onderwijs gegeven aan ongeveer 1850 leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften in de leeftijd van 4 tot 20 jaar. Attendiz verzorgt onderwijs op 18 scholen en ruim 20 locaties in Twente, voornamelijk Enschede, Hengelo en Almelo.

Aanleiding Sociaal Plan

Als gevolg van demografische ontwikkelingen en stelselwijzigingen in het sociaal domein w.o. de invoering van Passend Onderwijs, daalt het aantal leerlingen in het (voortgezet) speciaal onderwijs in Twente sterk. Er is in deze regio zowel sprake van krimp in leerlingaantallen als negatieve verevening in het kader van Passend Onderwijs. Om het onderwijs dat Attendiz wil geven aan kwetsbare leerlingen betaalbaar te maken en te houden en de continuïteit als aanbieder van speciaal onderwijs in de regio te waarborgen, zijn fundamentele heroverwegingen vereist. Deze heroverwegingen zijn vastgelegd in het reorganisatieplan "De blik vooruit en naar buiten" d.d. 15-12-2016.

In het reorganisatieplan wordt een overzicht gegeven van de ontwikkeling van de leerlingaantallen vanaf 2014 tot aan de verwachte leerlingaantallen in 2020. Het overzicht laat zien dat over de genoemde periode sprake zal zijn van een verwachte daling van maar liefst 26%. Dat zijn ongeveer 568 leerlingen.

Voor ca. 20% wordt deze daling veroorzaakt door demografische ontwikkelingen. De overige 80% van de daling in leerlingaantallen wordt veroorzaakt door stelselwijzigingen in het sociaal domein. Met name de invoering van Passend onderwijs en de negatieve verevening die hiermee gepaard gaat in de regio zorgt ervoor dat er minder leerlingen worden verwezen naar het (voortgezet) speciaal onderwijs. In plaats van verwijzing vangen schoolbesturen voor regulier onderwijs leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften vaker op binnen de eigen scholen. Dit geldt zowel voor het basis- als voortgezet onderwijs. Met name in de arbeidsgerichte leerweg is er in het verleden veel inzet gepleegd op basis van projectgelden die door de huidige financieringswijze niet langer houdbaar zijn.

Naast de daling van de leerlingaantallen geeft het reorganisatieplan tevens inzicht in de daling van de formatie van Attendiz. Conclusie is dat deze tot dusverre is achtergebleven bij de daling van het aantal leerlingen waardoor er een fors structureel tekort in de begroting is ontstaan. Zonder bijsturingmaatregelen is Attendiz in 2019 failliet. De opgave is dus om zowel deze achterstand goed te maken als ook om er voor te zorgen dat de formatie in de toekomst afgestemd blijft op het aantal leerlingen.

Op basis van de huidige verwachtingen en inzichten is de totale personele reductie gecijferd op 142 fte (bijlage 1: Functieoverzicht per 01-08-2018) waarbij de daling binnen de categorie OOP 101 fte bedraagt, binnen de categorie OP 36 fte en binnen de categorie DIR 4 fte. Binnen alle categorieën is derhalve sprake van daling van de formatie maar binnen de categorie OOP is deze daling het grootst, zowel absoluut als relatief. De grote absolute en relatieve daling van de formatie OOP vloeit voort uit de gemaakte beleidskeuzes en bestuurlijke principes. De verhouding tussen OOP en overig (DIR en OP) komt na reorganisatie te liggen op een niveau dat meer vergelijkbaar is met andere schoolbesturen voor (voortgezet) speciaal onderwijs.

Van de 142 fte personele reductie kan ca 28 fte (20%) verklaard worden door demografische ontwikkelingen en ca. 114 fte (ca. 80%) door stelselwijzigingen in het sociaal domein w.o. de invoering van Passend Onderwijs.

De inhoudelijke opdracht om onderwijs te geven aan leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften is deels verschoven. Daarmee verschuift ook de vraag naar kennis en expertise, op het gebied van functies, kwantiteit als kwaliteit. Zoals vastgelegd in de tripartiete overeenkomst personele gevolgen passend onderwijs hebben schoolbesturen van de betrokken samenwerkingsverbanden een gezamenlijke verantwoordelijkheid om verlies van expertise, en daarmee ontslag van medewerkers te voorkomen. Met vaststelling van deze overeenkomst zijn er landelijke kaderafspraken gemaakt omtrent personele gevolgen die ruimte geven voor lokaal maatwerk. Attendiz is in gesprek met de betrokken samenwerkingsverbanden om lokaal invulling te geven aan de tripartiete overeenkomst, met name wanneer het gaat om structurele oplossingen voor reeds gedetacheerde medewerkers alsmede medewerkers die met ontslag worden bedreigd als gevolg van de effecten van de negatieve verevening.

De medewerkers zijn v.a. september 2016 via het najaarsbericht 2016 en daaropvolgende voortgangsberichten door bestuur en directie op de hoogte gebracht van de noodzaak van een reorganisatie. Met de GMR is v.a. september regelmatig gesproken over zowel de inhoud als het proces van reorganisatie. Op 15 december 2016 zijn alle medewerkers in een gezamenlijke bijeenkomst geïnformeerd over het reorganisatieplan en aansluitend de ouders van de leerlingen en relevante samenwerkingspartners schriftelijk. Op 17 januari 2017 zijn er door de vakbonden op verschillende locaties bijeenkomsten georganiseerd over het reorganisatieplan.

Op basis van vorenstaande is er de noodzaak om de werkgelegenheidsgarantie op te heffen en te komen tot een Sociaal Plan. Gelet op het niet kunnen handhaven van de werkgelegenheidsgarantie (art. 10.2, lid 3 cao PO) voert het bestuur Decentraal Georganiseerd Overleg (DGO) met de vakbonden over een Sociaal Plan. Daarmee sluit dit Sociaal Plan aan op de CAO-PO.

Overeenkomst

Ondergetekenden:

De bestuurder van Stichting Attendiz, hierna te noemen 'werkgever'

en:

- De Algemene Vereniging van Schoolleiders (AVS), gevestigd Utrecht, te dezen krachtens volmacht vertegenwoordigd door de heer H. van Soest;
- De Algemene Onderwijsbond (AOB) en sector FNV overheid, beiden gevestigd te Utrecht, te dezen krachtens volmacht vertegenwoordigd door de heer P. van Liempt;
- Het CNV Onderwijs (onderdeel van CNV Connectief), gevestigd te Utrecht, te dezen krachtens volmacht vertegenwoordigd door de heer D. Bruning
- De Federatie van Onderwijsvakorganisaties (FvOv), gevestigd te Zeist, te dezen krachtens volmacht vertegenwoordigd door mevrouw G. Versprille;

hierna te noemen 'vakbonden'

Overwegende dat

- de leerlingdaling van de afgelopen jaren en de bijbehorende sterke terugloop van de inkomsten voornamelijk is opgevangen door het beëindigen van tijdelijke contracten/payrollaanstellingen en het creëren van een Vervangingsteam;
- de daling van de leerlingen per 1-10-2016 en de geprognoseerde daling voor de komende jaren niet zonder aanvullende maatregelen kan worden opgevangen;
- de formatie per 1-8-2018 – gebaseerd op de het aantal geprognoseerde leerlingen per 1-8-2018 - leidend is om te komen tot de reductiedoelstelling als geformuleerd in bijlage 1;
- ten behoeve van het realiseren van een financieel gezonde organisatie maatregelen dienen te worden getroffen gericht op vertrekbevorderend beleid;
- de leerlingdaling en de teruglopende inkomsten een reorganisatie noodzakelijk maken, zoals verwoord in het reorganisatieplan;
- het genoemde reorganisatieplan in het kader van een heroverweging van de inzet van personeel en materieel uitwerking geeft aan een fundamentele herziening van werkwijzen en inzet ;
- uitvoering van het reorganisatieplan daarom leidt tot een verandering in de organisatie van de onder de werkgever ressorterende scholen en het stafbureau, met ingrijpende personele gevolgen;
- derhalve niet slechts sprake is van personele reductie als gevolg van daling van de rijksbekostiging van personeel en financiële bijdragen van derden, maar van rechtspositionele gevolgen van een reorganisatie zoals bedoeld in artikel 13.2, vijfde lid, onder a van de cao PO;
- ten behoeve van de continuïteit van de werkgever een financieel gezonde situatie een voorwaarde is;
- de GMR is betrokken bij het proces en heeft instemming gegeven aan de werkgever ten aanzien van de voorgenomen reorganisatie en de daarbij behorende reductiedoelstelling;
- de werkgever deze reductiedoelstelling beoogt te realiseren door middel van vertrekbevorderend beleid, mobiliteitsregelingen en actief werkgelegenheidsbeleid gebaseerd op vrijwilligheid om zo gedwongen ontslag waar mogelijk te voorkomen;

- partijen in het kader van het Decentraal Georganiseerd Overleg overleg hebben gevoerd over de rechtspositionele gevolgen van de reorganisatie zoals bedoeld in artikel 13.2, vijfde lid, onder a van de cao PO;
- partijen met het oog op het behalen van de reductiedoelstelling een Sociaal Plan eerste (vrijwillige) fase overeen willen komen, vooruitlopend op een eventueel Sociaal Plan tweede (gedwongen) fase;
- de te behalen reductiedoelstellingen zijn opgenomen in bijlage 1 van dit Sociaal Plan
- Attendiz € 4.500.000, - (inclusief eventuele boete RVU) beschikbaar stelt voor het realiseren van de gehele reductiedoelstelling (vrijwillige en gedwongen fase)

komen het volgende overeen:

Begripsbepalingen

Artikel 1 Begripsbepalingen

B.

Bevoegd gezag

Bestuurder van de Stichting Attendiz te Hengelo (hierna ook genoemd als “werkgever”).

Bruto maandsalaris

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

C.

Cao-po

De cao-po 2016-2017, zoals deze op het moment van ondertekening van kracht is.

D.

DGO

Het decentraal georganiseerd overleg als bedoeld in artikel 38 van de WEC.

F.

Functie

Het samenstel van feitelijk opgedragen werkzaamheden dat door de werknemer voortvloeiend uit zijn arbeidsovereenkomst moet worden verricht (op grond van de functiebeschrijving).

G.

Gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR)

De gemeenschappelijke medezeggenschapsraad als geregeld in de Wet Medezeggenschap op Scholen. Indien er gebruik wordt gemaakt van de toevoeging ‘- P ’, dan staat dit voor personeelsgeleding van de GMR.

J.

Jubileumgratificatie

De jubileumgratificatie bedraagt bij een 25-jarige diensttijd bij het onderwijs 50% en bij een 40-, of 50-jarig jubileum 100% van het laatstverdiende salaris zoals vastgesteld volgens de matrix in bijlage A9 van de CAO PO.

M.

Mobiliteitsbeleid

Het door de werkgever in overleg met de GMR-P vast te stellen mobiliteitsbeleid.

P.

Partijen

Vakbonden enerzijds en de werkgever anderzijds.

R.

Reorganisatie

Een verandering in de organisatie van de instelling, voortvloeiend uit een samenhangend plan die gepaard gaat met ingrijpende personele gevolgen.

Reductiedoelstelling

De in bijlage 1 geformuleerde te behalen formatiedoelstelling per 1 augustus 2018.

S.

Sociaal Plan

Overeenkomst tussen werkgever en vakbonden, waarin binnen de eerste fase een intensivering van het werkgelegenheidsbeleid en vertrekbevorderend beleid wordt afgesproken om werknemers optimale kansen te bieden op vervangende werkgelegenheid of nieuwe loopbaankansen.

U.

Uitwisselbare functies

Bij de bepaling of er sprake is van een uitwisselbare functie, wordt de definitie van het UWV gehanteerd:

Uitwisselbare functies zijn vergelijkbaar wat betreft functie-inhoud, vereiste kennis, vaardigheden en competenties, niveau en beloning.

V.

Vacature

Formatieruimte waarvoor personele invulling wordt gezocht.

Vakbonden

AVS, AOb en sector FNV overheid, CNV Onderwijs (onderdeel van CNV Connectief) en FvOv.

Verplichte fase (Sociaal Plan deel II)

Alleen in het geval dat in de vrijwillige fase niet kan worden voldaan aan de te leveren bijdrage aan de noodzakelijke reductiedoelstelling, zal in deze fase worden overgegaan tot aanwijzing van met ontslag bedreigde werknemers.

Vrijwillige fase

De werknemer kan in deze fase op eigen initiatief gebruik maken van een van de maatregelen in het Sociaal Plan, met als doel een bijdrage te leveren aan de noodzakelijke reductiedoelstelling, zoals opgenomen in bijlage 1.

W.

Werkgever

De Stichting Attendiz, vertegenwoordigd door de Bestuurder, het bevoegd gezag.

Werknemer

Het personeelslid dat op de datum van inwerkingtreding van dit Sociaal Plan op grond van de cao PO een dienstverband voor onbepaalde tijd heeft met de werkgever.

WMS

Wet medezeggenschap op Scholen.



Algemene bepalingen

Artikel 2 Werkingsfeer

- a) Dit Sociaal Plan is van toepassing op de werknemers die gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan op grond van de cao PO een dienstverband voor onbepaalde tijd hebben met de werkgever en van wie het vertrek een bijdrage levert aan de noodzakelijke reductiedoelstelling.
- b) Werknemers die in het kader van ambulante begeleiding gedetacheerd zijn bij andere schoolbesturen, blijven onder de werkgelegenheidsgarantie van werkgever vallen. Zij vallen niet binnen de werkingsfeer van het Sociaal Plan. De werkgever zal met de inlener van de betrokken werknemers het gesprek aangaan over mogelijkheden voor de inlener om deze ambulante begeleiders in dienst te nemen. Vertrekpunt hierin zal zijn de inspanningsverplichting van de inlener op basis van de Tripartiete overeenkomst.
- c) Attendiz wenst vakleerkrachten te behouden binnen de organisatie. De medewerker die gedurende een periode van 6 maanden direct voorafgaand aan de inwerkingtreding van dit sociaal plan op 1 februari 2017 structureel werkzaam is geweest als leerkracht in uitsluitend één (of enkele) specifieke vak(ken) en daartoe beschikt over een 1^e-graads of 2^e-graads bevoegdheid of voorafgaand aan de inwerkingtreding van dit sociaal plan op 1 februari 2017 een studie is gestart en momenteel nog volgt om een 1^e-graads of 2^e-graads bevoegdheid te halen, blijven onder de werkgelegenheidsgarantie van werkgever vallen. Zij vallen niet binnen de werkingsfeer van het Sociaal Plan.

Artikel 3 Voorwaarde voor honorering aanvraag

- a) Het verzoek van een werknemer om gebruik te maken van een maatregel uit dit Sociaal Plan kan door de werkgever slechts worden gehonoreerd indien de eventuele uitdiensttreding van de betreffende werknemer direct een bijdrage levert aan het behalen van de reductiedoelstelling, zoals bedoeld in bijlage 1.
- b) Bij een beperkte beschikbaarheid is de volgorde van binnenkomst van de conform artikel 16 lid 1 ingediende aanvraag van een maatregel per email bij het coördinatiepunt bepalend voor de toekenning (zie artikel 14). Alleen aanvragen die zijn ingediend vanaf 14 februari 2017, 16.00 uur worden in behandeling genomen.

Artikel 4 Werkingsduur

- a) Dit Sociaal Plan voor de eerste vrijwillige fase is geldig vanaf de datum van ondertekening tot 1 januari 2018. In deze fase van het Sociaal Plan hebben alle mobiliteitsbevorderende maatregelen een vrijwillig karakter, waarbij de werkgever de werknemers met mobiliteitsbevorderende maatregelen tracht te begeleiden van werk naar werk of zodanige mobiliteitsbevorderende maatregelen aanbiedt dat een werknemer vrijwillig besluit de benoeming te beëindigen. Rechten en voorzieningen met een langere werkingsduur dan de looptijd van dit sociaal plan blijven van toepassing, ook na het verstrijken van de looptijd.
- b) Voorafgaand aan 1 januari 2018 wordt in een DGO bepaald welke vervolgstappen in het kader van het Sociaal Plan dienen te worden genomen. Wanneer de reductiedoelstelling voordien niet is behaald, zullen partijen de verplichte fase van het sociaal plan overwegen, waarin maatregelen worden genomen voor werknemers die met ontslag worden bedreigd volgens de afspiegelingscriteria zoals beschreven in de UWV uitvoeringsregels.

- c) Wanneer de reductiedoelstelling is behaald vóór het verstrijken van de werkingsduur, zal in overleg tussen partijen worden besloten dat het Sociaal Plan geen werking meer heeft en worden de werknemers hierover door de werkgever geïnformeerd.
- d) De werkgever stelt € 4.500.000, (inclusief reservering eventuele boete RVU) beschikbaar voor het realiseren van de gehele reductiedoelstelling. Wanneer het beschikbare bedrag is bereikt vóór het verstrijken van de werkingsduur, heeft het Sociaal Plan vanaf dat moment geen werking meer en worden de werknemers hierover door de werkgever geïnformeerd. Partijen overleggen alsdan welke vervolgstappen dienen te worden genomen.
- e) Partijen kunnen tijdens het overleg zoals bedoeld in artikel 4 lid b van het Sociaal Plan, besluiten de werkingsduur van dit Sociaal Plan te verlengen.

Artikel 5 Overleg

Ten aanzien van de uitvoering van het Sociaal Plan komen partijen iedere 6-8 weken bijeen om de voortgang en resultaten te bespreken.

Artikel 6 Wijziging wet- en regelgeving

Indien wijziging van wet- of regelgeving daartoe aanleiding geeft, treden partijen in overleg over de noodzaak van een eventuele tussentijdse aanpassing en/of wijziging van de bepalingen van dit Sociaal Plan.

Artikel 7 Onvoorzien

In die gevallen waarin dit Sociaal Plan niet voorziet zal door de werkgever worden gehandeld in de geest van dit Sociaal Plan.

Artikel 8 Fiscale en financiële afwikkeling

- a) Alle in dit Sociaal Plan genoemde bedragen zijn, tenzij uitdrukkelijk anders vermeld, bruto bedragen.
- b) De overeengekomen vergoedingen worden uiterlijk in de maand volgend op de uitdienstdatum uitbetaald en worden slechts onbelast uitgekeerd voor zover wet- en/of regelgeving zich daar niet tegen verzet en dit niet leidt tot hogere kosten voor de werkgever.
- c) De werkgever informeert de werknemer over de fiscale consequenties van de financiële afwikkeling en stelt de werknemer in de gelegenheid zich door een externe deskundige te laten informeren. De kosten die de werknemer daarvoor maakt, komen voor rekening van de werknemer, tenzij in dit Sociaal Plan anders is bepaald.

Artikel 9 Verplichtingen werkgever

- a) De werkgever spant zich in de reorganisatie op een zorgvuldige en transparante wijze uit te voeren en draagt zorg voor een evenwichtige afweging van de belangen van de werknemer en de belangen van de werkgever.
- b) De werkgever stimuleert de werknemers gebruik te maken van de maatregelen zoals opgenomen in dit Sociaal Plan.

Artikel 10 Verplichtingen werknemer

- a) De werknemer die een beroep doet op de maatregelen in dit Sociaal Plan verstrekt de werkgever tijdig en naar waarheid alle terzake doende inlichtingen en gegevens, bij gebreke waarvan eventuele (fiscale) gevolgen voor rekening en risico van de werknemer zijn.
- b) De werknemer is zelf verantwoordelijk voor het hebben van voldoende fiscale ruimte.

Artikel 11 Vacaturestop

- a) Gedurende de werkingsduur van dit Sociaal Plan blijft de vacaturestop van kracht. Indien en voor zover er tijdelijk een vacature ontstaat voor de functies waarvoor de reductiedoelstelling geldt, die vanwege de goede voortgang van de werkzaamheden moet worden ingevuld, wordt deze vacature door middel van interne mobiliteit tijdelijk ingevuld.
- b) Van het voorgaande lid kan slechts met redenen omkleed en na instemming van de partijen bij dit Sociaal Plan worden afgeweken.

Artikel 12 Bezwaarprocedure

Indien een individuele werknemer het niet eens is met een besluit dat binnen de werkingsfeer van het Sociaal Plan valt, kan hij bezwaar aantekenen bij de werkgever volgens bijgevoegde procedure (zie bijlage 2).

Artikel 13 Hardheidsclausule

- a) In al die gevallen waarin het onverkort toepassen van de bepalingen van dit Sociaal Plan leidt tot een evident onbillijke uitkomst voor een individuele werknemer, kan de werkgever op verzoek van de werknemer, besluiten (een onderdeel van) het Sociaal Plan buiten werking te laten.
- b) In die gevallen waarin het Sociaal Plan niet voorziet, zal de werkgever handelen in de geest van het Sociaal Plan.
- c) De werkgever stelt de vakbonden onverwijld op de hoogte van een beroep op de hardheidsclausule en het daarop genomen besluit.

Maatregelen

Artikel 14 Maatregelen

De werknemer kan, met inachtneming van het bepaalde in artikel 15 van dit Sociaal Plan, de werkgever verzoeken om de volgende vertrek bevorderende maatregelen.

14-1 Vertrekpremie

- a) Het dienstverband kan worden beëindigd:
- 1) door (vrijwillige) opzegging door de werknemer, of
 - 2) met wederzijds goedvinden op initiatief van de werkgever vanwege bedrijfseconomische redenen, met inachtneming van de voor de werkgever geldende opzegtermijn.

De afspraken rond de beëindiging van het dienstverband worden vastgelegd in een (beëindigings)overeenkomst. De werknemer heeft, gezien de wijze van beëindiging van het dienstverband, geen recht op een transitievergoeding.

- b) De werknemer heeft na beëindiging van het dienstverband zoals bedoeld in lid a van dit artikel, recht op een vertrekpremie.

- c) De vertrekpremie bedraagt:

A	Beëindigingsovereenkomst door de werknemer ondertekend vóór 1 mei 2017	Einde dienstverband per 1 augustus 2017	11 maandsalarissen
B	Beëindigingsovereenkomst door de werknemer ondertekend na 1 mei 2017 maar vóór 1 juli 2017	Einde dienstverband per 1 januari 2018	7 maandsalarissen

Met dien verstande dat de totale vertrekpremie nooit meer bedraagt dan het salaris van de werknemer over het aantal maanden dat ligt tussen de datum van de beëindiging van het dienstverband en de datum waarop de werknemer de AOW leeftijd bereikt.

- d) De vertrekpremie wordt, met inachtneming van de fiscale regels, binnen 1 maand na beëindiging van het dienstverband aan de werknemer uitgekeerd, tenzij de werknemer verzoekt de vertrekpremie op een andere wijze aan hem ter beschikking te stellen. Het betreft maatwerk en in overleg met de werknemer kunnen de mogelijkheden hiervoor onderzocht worden. In afwijking van artikel 8 lid c van dit Sociaal Plan stelt de werkgever de werknemer in de gelegenheid om de gemaakte afspraken op kosten van de werkgever, maximaal € 800,- (exclusief BTW), te laten toetsen door een erkend fiscalist.

14-2 Overgangsrecht WOPO Openbaar Onderwijs

- a) Werknemers die gebruik maken van vertrekbevorderende maatregelen uit artikel 14 en tevens aanspraak kan maken van een bovenwettelijke uitkering uit de Werkloosheidsregeling onderwijspersoneel primair onderwijs voor het bijzonder onderwijs (WOPO-bijzonder) 2016,

kunnen op grond van artikel 20 lid 7 van de WOPO-bijzonder een beroep doen op de WOPO voor het openbaar onderwijs. Als de werknemer gedurende de looptijd van de vrijwillige fase aan de werkgever kenbaar maakt dat hij gebruik wil maken van deze mogelijkheid, zal de werkgever meewerken aan het tot stand komen van een vaststellingsovereenkomst waarin dit wordt vastgelegd. In afwijking van de laatste volzin van artikel 20 lid 7 van de WOPO-bijzonder doet de keuze van de werknemer voor de WOPO voor het openbaar onderwijs geen afbreuk aan zijn recht op een vertrekpremie ingevolge artikel 14-1 en/of vergoedingen ingevolge gekozen maatregelen uit artikel 14.

- b) Het Coördinatiepunt zal werknemers die vragen hebben over de strekking van de Werkloosheidsregeling onderwijspersoneel primair onderwijs voor hun concrete situatie ondersteunen bij het bepalen van de keuze voor (al of niet) WOPO voor het openbaar onderwijs.

14-3 Keuzepensioen

- a) De werknemer die overweegt al dan niet gedeeltelijk te stoppen met werken en die gebruik kan maken van keuzepensioen ABP kan een gesprek aanvragen met een pensioenskundige om de financiële consequenties en mogelijkheden van een dergelijk besluit te bespreken.
- b) De werknemer die overweegt gebruik te maken van de mogelijkheid van (deeltijd)keuzepensioen al dan niet gecombineerd met andere regelingen wordt, in afwijking van artikel 8 lid c van dit Sociaal Plan, door de werkgever in de gelegenheid gesteld de mogelijkheden op kosten van de werkgever, maximaal € 800,- (exclusief BTW), door een erkend fiscalist te laten toetsen.
- c) De werkgever toetst of een door de werknemer gekozen regeling past binnen de fiscale wet- en regelgeving en /of de kosten van de regeling, naar het oordeel van de werkgever, gelet op de financiële ruimte die beschikbaar is voor het realiseren van de reductiedoelstelling, proportioneel zijn.

14-4 Loopbaanadvies

Medewerkers worden in staat gesteld een loopbaanadviestraject te volgen om te bezien of een verdere oriëntatie op de arbeidsmarkt tot de mogelijkheden behoort. Het loopbaanadviesbureau dient voorzien te zijn van het keurmerk van de Stichting Blik op Werk. De maximale vergoeding van een loopbaanadviestraject is € 800,00 excl. btw.

14-5 Outplacement

- a) De werknemer heeft, ingeval van beëindiging van het dienstverband zoals bedoeld in artikel 14-1 lid a van dit Sociaal Plan, desgevraagd de mogelijkheid een outplacementtraject te volgen.
- b) De afspraken rond outplacement worden vastgelegd in de beëindigingsovereenkomst waarin ook de afspraken over de beëindiging van het dienstverband zijn vastgelegd.
- c) De werkgever vergoedt maximaal € 4.000,- exclusief BTW aan door de werknemer aantoonbaar gemaakte outplacementkosten (inclusief kosten loopbaanadvies).
- d) Werkgever en werknemer wijzen in overleg een outplacementbureau aan. Het bureau dat de outplacement zal begeleiden dient in principe voorzien te zijn van het keurmerk van de Stichting Blik op Werk. Indien werkgever of werknemer gebruik wil maken van een bureau zonder dit keurmerk, dan zal dit aan partijen worden voorgelegd.



14-6 Om-, her- en bijscholing

- a) De werknemer kan gebruik maken van om-, her- of bijscholing. Zulks, om de werknemer te stimuleren zich waar mogelijk door middel van scholing bevoegd te maken voor een functie binnen de organisatie waar geen reductiedoelstelling voor geldt of voor buiten de organisatie. Per werknemer is maximaal € 4000,- exclusief BTW beschikbaar.
- b) De afspraken worden vastgelegd in een 'studieovereenkomst' en die wordt ondertekend door zowel werknemer als werkgever. In deze individuele studieovereenkomst zijn afspraken vastgelegd over onder andere: doel, duur, studiefaciliteiten, verplichtingen en kosten van de scholing.
- c) Indien er sprake is van cumulatie, doordat een eventuele nieuwe werkgever van de werknemer de kosten van om-, her- of bijscholing (deels) bekostigt, dan zal dit worden afgetrokken van het genoemde budget onder lid a. Werknemer is verplicht cumulatie te melden bij werkgever.

14-7 Starten eigen bedrijf

- a) De werknemer die een eigen bedrijf wil starten kan, ingeval van beëindiging van het dienstverband op eigen verzoek, desgevraagd, na overleggen van het bewijs van inschrijving bij de Kamer van Koophandel en een bedrijfsplan, met behoud van salaris vrijgesteld worden van werkzaamheden voor de duur van maximaal 4 maanden direct voorafgaand aan de einddatum van het dienstverband.
- b) Het salaris over de maanden waarin de werknemer is vrijgesteld van werkzaamheden wordt in mindering gebracht op het aantal maandsalarissen van de vertrekpremie als bedoeld in artikel 14-1 lid c van dit Sociaal Plan.
- c) De werkgever stelt de werknemer een budget van maximaal € 3000,- (exclusief BTW) ter beschikking voor het (aantoonbaar) volgen van een training of inschakelen van externe deskundigheid in verband met de start van een eigen bedrijf.
- d) De afspraken hieromtrent worden vastgelegd in de beëindigingsovereenkomst waarin ook de afspraken over de beëindiging van het dienstverband zijn vastgelegd.
- e) Bij het starten van een bedrijf mogen de belangen van de werkgever niet worden geschaad. Indien hierover twijfel kan bestaan, wordt vooraf overlegd met werkgever wat de mogelijkheden zijn.

14-8 Stage

- a) De werknemer die zich wenst te oriënteren op een betrekking buiten de organisatie van de werkgever, wordt door de werkgever in de gelegenheid gesteld met behoud van salaris een externe stage te volgen op voorwaarde dat
 - 1) de stage maximaal drie maanden duurt; en
 - 2) de werknemer aantoont dat de stage bijdraagt aan het versterken van de arbeidsmarktpositie van de werknemer, en
 - 3) de stage-afspraken tussen de werknemer en stage-organisatie worden vastgelegd in een stageovereenkomst die in afschrift aan de werkgever wordt verstrekt.
- b) Een eventuele stagevergoeding wordt in mindering gebracht op het salaris.



14-9 Werktijdsvermindering

- a) De werknemer kan de werkgever verzoeken zijn betrekkingssomvang te verminderen, met dien verstande dat een minimale betrekkingssomvang van 0,5 fte resteert en de werktijdfactor wordt vastgesteld op hele tienden (0,5 - 0,6 - 0,7 - 0,8 of 0,9).
- b) De werknemer heeft bij vermindering van zijn betrekkingssomvang zoals bedoeld in lid a recht op een eenmalige premie. De premie wordt berekend door het bruto-maandsalaris van de oorspronkelijke betrekkingssomvang te verminderen met het bruto-salarisbedrag dat behoort bij de nieuwe betrekkingssomvang. De uitkomst van deze som wordt omgerekend naar een jaarbedrag. De werknemer ontvangt een eenmalige premie van 100 % van dit jaarbedrag.
- c) Indien de werknemer ten gevolge van de reorganisatie alsnog boventallig wordt verklaard, dan zal werkgever het dienstverband, met ingang van de laatste dag voorafgaand aan de aanvang van de tweede fase, in de oorspronkelijke omvang herstellen.
- d) Indien zich binnen een periode van vier jaren na de ingangsdatum van de werktijdvermindering extra formatieruimte voordoet bij de werkgever, zal deze bij voorrang worden aangeboden aan de werknemer die gebruik heeft gemaakt van de werktijdvermindering . Vervulling van het voorrangrecht vindt plaats op volgorde van aanmelding voor werktijdvermindering overeenkomstig artikel 17 sub a van dit sociaal plan, met inachtneming van de benoemingsvolgorde volgens de cao po.

14-10 Sollicitatieverlof

Aan werknemers die tijdens werktijd een sollicitatiegesprek hebben, wordt buitengewoon verlof met behoud van salaris verleend.

14-11 Sollicitatietraining

Er wordt een sollicitatietraining aangeboden aan werknemers die extern willen solliciteren. Uitzondering hierop zijn de werknemers die kiezen voor outplacementbegeleiding. In dit traject is al een sollicitatietraining opgenomen. De sollicitatietraining wordt verzorgd door een externe organisatie en is gericht op het vergroten van de noodzakelijke vaardigheden om succesvol te bewegen op de arbeidsmarkt.

Daarnaast kan de werknemer op diens verzoek ondersteund worden door een medewerker van het coördinatiepunt bij het schrijven van sollicitatiebrieven of bij de voorbereiding op het voeren van een sollicitatiegesprek. De ondersteuning wordt naar behoefte en in overleg met elkaar vastgesteld.

14-12 Opzegtermijn werknemer

Indien dat voor het aanvaarden van een nieuwe functie buiten de organisatie van de werkgever noodzakelijk/wenselijk is, dan zal de werkgever de werknemer niet houden aan de voor de werknemer geldende opzegtermijn. De datum van beëindiging van het dienstverband wordt in onderling overleg met de werkgever vastgesteld. De werknemer neemt een minimale opzegtermijn van 4 weken in acht en er vindt geen opbouw van salaris meer plaats na beëindiging van deze (verkorte) opzegtermijn.



14-13 Loonaanvulling

- a) De werknemer die bij een andere werkgever een dienstverband aanvaardt met een bruto uurloon dat maximaal 50% lager is dan zijn bruto uurloon bij de werkgever, kan aanspraak maken op een loonaanvulling voor de duur van maximaal 1 jaar te rekenen van de datum van beëindiging van het dienstverband met de werkgever.
- b) De loonaanvulling wordt berekend op basis van het verschil tussen het oude bruto uurloon en het nieuwe bruto uurloon en omgezet naar een maandbedrag gebaseerd op de nieuwe betrekkingssomvang van de werknemer, maar alleen voor zover die niet hoger is dan de oorspronkelijke betrekkingssomvang bij de werkgever. De oorspronkelijke betrekkingssomvang van de werknemer is de gemiddelde betrekkingssomvang over de laatste 6 maanden terug te rekenen vanaf datum einde dienstverband, waarbij een maximale betrekkingssomvang van 1,0 fte geldt.
- c) Dit artikel is slechts van toepassing indien de werknemer, buiten zijn toedoen, geen of slechts gedeeltelijk aanspraak kan maken op een loonsuppletie op grond van de Werkloosheidsregeling Onderwijspersoneel Primair Onderwijs (WOPO).

14-14 Eigen initiatief

Indien een werknemer een voorstel heeft dat bijdraagt aan de reductiedoelstelling, zoals omschreven bijlage 1, maar niet valt onder een van de in dit artikel genoemde maatregelen, kan werknemer een voorstel doen en voert hij hierover overleg met werkgever. De werkgever stelt de vakbonden van dit voorstel op de hoogte.

14-15 Vergoeding reiskosten

- a) De werknemer die een dienstverband aanvaardt buiten de organisatie van de werkgever en als gevolg daarvan hogere reiskosten voor woon-werkverkeer heeft dan bij de werkgever, heeft recht op vergoeding van de extra reiskosten woon-werkverkeer voor de duur van maximaal 1 jaar te rekenen vanaf de datum van de beëindiging van het dienstverband.
- b) De hoogte van de reiskostenvergoeding wordt bepaald door het meerdere aantal kilometers dat een werknemer voor woon-werkverkeer moet afleggen. Deze extra kilometers worden berekend conform de voor de woon-werkverkeer gebruikelijke systematiek en vergoed tegen € 0,19 per kilometer. Vergoeding extra reiskosten woon-werkverkeer vindt plaats indien de reiskosten niet worden vergoed door de nieuwe werkgever.
- c) De vergoeding als bedoeld onder lid a en b, zal in een bedrag ineens worden vergoed (afkoop) om onnodige administratieve last te voorkomen.

14-16 Tegemoetkoming verhuiskosten

De werknemer die een nieuwe functie buiten de organisatie van de werkgever aanvaardt en die als gevolg daarvan moet verhuizen en hiervoor geen vergoeding van de nieuwe werkgever ontvangt, heeft recht op een vergoeding conform artikel 7.1 en 7.2 cao PO 2016-2017, tenzij de partner van de werknemer recht heeft op een verhuiskostenvergoeding.

14-17 Kwijtschelding kosten scholing

- a) Scholingskosten die door de werkgever zijn gemaakt in verband met de professionalisering van de werknemer en die als gevolg van de beëindiging van het dienstverband door de werknemer



moeten worden terugbetaald aan de werkgever, worden bij de beëindiging van het dienstverband kwijtgescholden.

- b) Eventuele terugvordering van de Lerarenbeurs in verband met vertrek van de werknemer uit het onderwijs komt voor rekening van de werkgever.

14-18 Kwijtschelding kosten ouderschapsverlof

- a) Salariskosten die de werknemer bij beëindiging van het dienstverband op grond van artikel 8.21 lid 4 en 5 van de cao PO 2016-2017 aan de werkgever dient terug te betalen, worden bij de beëindiging van het dienstverband kwijtgescholden.
- b) Voor de werknemer die gebruik maakt van de mogelijkheid de betrekkingssomvang te verminderen, geldt dat deze salariskosten naar rato van de omvang van de vermindering worden kwijtgescholden.

14-19 Jubileumuitkering

De werknemer die na de datum van beëindiging van het dienstverband aanspraak zou hebben op een jubileumgratificatie vóór 1-10-2017 (als bedoeld in artikel 6.18 cao PO 2016-2017) en die aanspraak als gevolg van de beëindiging van het dienstverband is komen te vervallen, heeft bij beëindiging van het dienstverband recht op uitbetaling van de jubileumgratificatie die de werknemer zou hebben ontvangen wanneer er geen sprake zou zijn geweest van beëindiging van het dienstverband.

14-20 Getuigschrift

Bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst wordt aan de werknemer die daarom verzoekt een getuigschrift verstrekt.

Artikel 15 Anticumulatie

- a) De maatregelen vertrekpremie (14-1), werktijdvermindering (14-9), loonaanvulling (14-13) of eigen initiatief (14-14) kunnen niet met elkaar gecombineerd worden.
- b) De werknemer kan van de overige maatregelen van maximaal twee maatregelen gebruik maken. De afspraken worden schriftelijk vastgelegd in de vorm van een overeenkomst met de daarin gemaakte afspraken.
- c) De werkgever wijst een door de werknemer aangevraagde combinatie van maatregelen, die niet is uitgesloten in lid b van dit artikel, af, wanneer de kosten van de combinatie van maatregelen naar het oordeel van de werkgever, gelet op de financiële ruimte die beschikbaar is voor het realiseren van de reductiedoelstelling, niet proportioneel zijn.

Procesafspraken

Artikel 16 Aanvraag procedure

- a) Werknemers die gebruik willen maken van de maatregelen uit het Sociaal Plan dienen een volledig ingevuld belangstellingsformulier, zoals opgenomen in bijlage 3 bij dit Sociaal Plan, in bij de werkgever via emailadres: coördinatiepunt@Attendiz.nl. De werknemer ontvangt uiterlijk binnen 5 werkdagen per email een ontvangstbevestiging van de aanvraag en een uitnodiging voor een gesprek over de aangevraagde maatregel(en).
- b) Uiterlijk binnen 10 werkdagen nadat het gesprek heeft plaatsgevonden over de aanvraag stelt de werkgever de werknemer schriftelijk op de hoogte van het besluit op de aanvraag en de daaromtrent gemaakte afspraken, dan wel stelt de werkgever de werknemer schriftelijk op de hoogte van het feit dat meer tijd nodig is om op de aanvraag te beslissen. In dat laatste geval noemt de werkgever een termijn waarbinnen een besluit zal worden genomen
- c) In het besluit wordt de werknemer door de werkgever gewezen op de mogelijkheid bezwaar te maken zoals bedoeld in artikel 12 van dit Sociaal Plan, onder vermelding van de termijn waarbinnen het bezwaarschrift moet zijn ontvangen en het correspondentie-/e-mailadres waar het bezwaar dient te worden ingediend.
- d) Aanvragen worden op volgorde van ontvangst van het volledig ingevulde belangstellingsformulier in behandeling genomen.

Artikel 17 Wet Melding Collectief Ontslag

De werkgever zal, gezien het te verwachten aantal te beëindigen dienstverbanden, conform artikel 3 lid 1 WMCO, op die momenten waarop dit in de rede ligt, een melding collectief ontslag bij UWV doen. De werkgever zal UWV daarbij informeren dat melding aan en raadpleging van de vakbonden reeds heeft plaatsgevonden en heeft geresulteerd in het onderhavige Sociaal Plan, waarin maatregelen zijn opgenomen om collectieve ontslagen zoveel mogelijk te voorkomen of in aantal te verminderen, alsook om de gevolgen ervan te verzachten. De vakbonden verklaren met de ondertekening van dit Sociaal Plan, dat zij over de uit de reorganisatie voortvloeiende beëindigingen van dienstverbanden van werknemers in het kader van dit Sociaal Plan zijn geraadpleegd op de wijze zoals voorgeschreven in artikel 5a lid 1 WMCO en dat zij zich met de beëindigingen van de dienstverbanden kunnen verenigen. De vakbonden verklaren voorts met de ondertekening van dit Sociaal Plan, dat zij gedurende de looptijd afzien van nadere raadpleging (als bedoeld in artikel 7a onder b WMCO) gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan. De werkgever zal aan de vakbonden

afschrift doen van de melding aan UWV. Het bepaalde in dit artikel laat de afspraak tussen partijen om in overleg te blijven, zoals bedoeld in artikel 4 van dit Sociaal Plan, onverlet.

Artikel 18 Coördinatiepunt

- a) Door de werkgever wordt een Coördinatiepunt ingericht. Medewerkers van dit Coördinatiepunt ondersteunen de werkgever bij het uitvoeren van het Sociaal Plan.
- b) Werknemers die vragen hebben over maatregelen uit dit Sociaal Plan of over de toepassing van dit Sociaal Plan kunnen zich wenden tot medewerkers van het Coördinatiepunt.
- c) Interne vacatures worden onverwijld gemeld aan het Coördinatiepunt. Het Coördinatiepunt beschikt daarnaast over een actueel bestand met externe vacatures.
- d) De werknemer kan bij het Coördinatiepunt een verzoek indienen hem actief te bemiddelen naar ander werk binnen en/of buiten de organisatie van de werkgever.
- e) Alle vragen van werknemers worden door de medewerkers van het Coördinatiepunt vertrouwelijk behandeld.
- f) Medewerkers van het Coördinatiepunt zijn niet bevoegd te besluiten op aanvragen op grond van dit Sociaal Plan. Die bevoegdheid is voorbehouden aan de werkgever.
- g) Gegevens Coördinatiepunt:
Telefoonnummer: 0880-103600, keuzemenu kiezen voor optie 1 (9.00 - 12.30 uur)
Emailadres: coordinatiepunt@attendiz.nl

Artikel 19 Communicatie

- a) Dit Sociaal Plan wordt ter beschikking gesteld aan de werknemers door middel van plaatsing van het document op Sharepoint/Intranet.
- b) De werkgever informeert de werknemers tijdig en volledig over de stand van zaken met betrekking tot de reductiedoelstelling en de gevolgen daarvan voor de uitvoering van dit Sociaal Plan.

Artikel 20 Aanmelding Sociaal Plan als cao

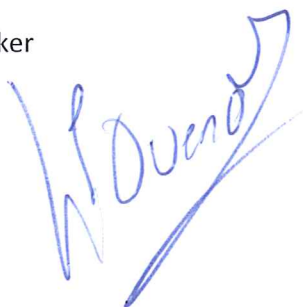
De werkgever meldt dit Sociaal Plan aan als cao bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Aldus opgemaakt en ondertekend te Hengelo op 7 februari 2017 door:

Namens Stichting Attendiz

Dhr. L.P. Overakker

Bestuurder



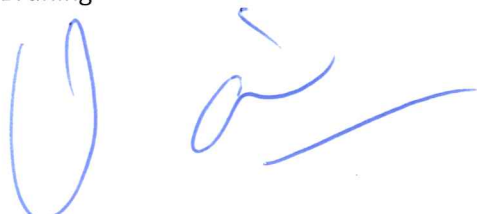
Namens AOb en sector FNV Overheid:

Dhr. P. van Liempt



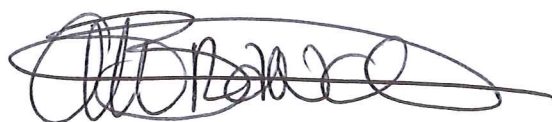
Namens CNV Onderwijs:

Dhr. D. Bruning



Namens FvOv:

Mw. G. Versprille



Namens AVS:

Dhr. H. van Soest



Bijlage 1 Totaaloverzicht reductiedoelstelling functies Attendiz

Cat	Functies	Bezetting 01-11-2016 (incl BAPO-factor)	Natuurlijk verloop van november 2016 tot 01-02-2019	Formatie per 01-08-2018	Boventalligheid exclusief natuurlijk verloop	Boventalligheid inclusief natuurlijk verloop	Opmerkingen
	Buiten de werking van het Sociaal Plan						
	Begeleiders Passend Onderwijs (art. 2.b soc.plan)	8,3000		7,70			
	Vakleerkrachten of studerend hiervoor (art 2.c soc.plan)	42,5000		42,50			
Dir	Bestuurder	1,0000		1,00	0,00	0,00	
Dir	Divisiedirecteur	2,0000		1,00	1,00	1,00	
Dir	Dir bedrijfsvoering	1,0000		1,00	0,00	0,00	
Dir	Directeur	13,0948	1,0000	11,90	1,19	0,19	
Dir	Adjunctdirecteur	10,7710		7,90	2,87	2,87	
Dir	Hoofd Leerlingenzorg	1,0000		1,00	0,00	0,00	
OP	Leraar LB	130,8584	5,4479	99,90	30,96	25,51	
OP	Leraar LC	26,5646	0,7000	25,80	0,76	0,06	
OP	IB-er/ZoCo	19,7607	0,4000	14,80	4,96	4,56	
OP	Locatieleider	2,0000	1,0000	0,00	2,00	1,00	
OP	Teamleider	2,0000	1,0000	0,00	2,00	1,00	
	Orthoped + ondersteuning				0,00	0,00	
OOP1	Orthopedg/Psycholg	15,2278	0,7500	13,25	1,98	1,23	0,6 fte naar bestuurssecr
OOP1	Psych. assistent	0,9327	0,1000	0,00	0,93	0,83	
OOP1	Psychodiagn. mdw	1,8634		2,50	-0,64	-0,64	
OOP1	Schoolmaat. werker	6,2074	0,2000	3,00	3,21	3,01	
	Onderwijsondersteuning				0,00	0,00	
OOP1	Groepsbegeleider	17,0141		11,30	5,71	5,71	
OOP1	Leraarondersteuner	7,5600		1,80	5,76	5,76	
OOP1	Pedagogisch mdw	3,0000		0,00	3,00	3,00	
OOP1	Techn. assistent	60,9396	3,0000	9,20	51,74	48,74	
OOP1	Trajectbegeleider	3,8660		0,00	3,87	3,87	
OOP1	Stagecoördinator	1,6013		1,40	0,20	0,20	
OOP1	Spel/cr. therapeut	1,0340		0,00	1,03	1,03	
OOP1	NW Praktijkbegeleider AGL	0,0000		17,60	-17,60	-17,60	
OOP1	Onderwijsassistent	89,5735	0,8597	65,80	23,77	22,91	
OOP1	Zorgassistent	4,5203		6,80	-2,28	-2,28	
	Zorgtaken				0,00	0,00	
OOP1	Fysiotherapeut	0,6000		0,00	0,60	0,60	
OOP1	Logopedist/Akoeped	4,4739		1,20	3,27	3,27	
OOP1	Schoolverpleegk.	1,2888		0,70	0,59	0,59	
	Adm. Ondersteuning				0,00	0,00	
OOP2	Adm/secr mdw'er	21,1382		16,80	4,34	4,34	
OOP2	Communicatie ass.	0,2500		0,25	0,00	0,00	
	Beleidsondersteuning/advisering				0,00	0,00	
OOP2	Programmamanager	3,0000	1,0000	1,00	2,00	1,00	
OOP2	Ambt. secretaris	0,6000		0,80	-0,20	-0,20	intern vervuld
OOP2	Beleidsadviseur (ICT, H&F, P&O,	4,6500		3,00	1,65	1,65	
OOP2	Adviseur (ICT, H&F en P&O)	2,6500		1,00	1,65	1,65	
OOP2	Stafmedewerker (ICT en P&O)	2,6100		1,60	1,01	1,01	
	ICT				0,00	0,00	
OOP2	Systeembeheerder	1,0000		1,00	0,00	0,00	
OOP2	Medewerker ICT	1,8000	1,0000	0,00	1,80	0,80	
OOP2	Medewerker ICT (schaal 2)	0,8155		0,82	0,00	0,00	
	Facilitaire functies				0,00	0,00	
OOP2	Concierge	1,7421		0,00	1,74	1,74	
OOP2	Onderhoudsmdw	4,9327	0,2623	7,50	-2,57	-2,83	
OOP2	Facilitair mdw	1,0000		1,00	0,00	0,00	
OOP2	Hfd techn. dienst	1,5000		1,50	0,00	0,00	
OOP2	Mdw huish. dienst	1,8421	1,0000	0,84	1,00	0,00	
OOP2	Receptionist	0,6500		1,00	-0,35	-0,35	
OOP2	Schoonmaker	0,9474		0,95	0,00	0,00	
	Eindtotaal	531,6803	17,72	388,11	142,98	125,26	



Bijlage 2 Bezwarenprocedure

Artikel 1 Bezwarencommissie

1. De bezwarencommissie Sociaal Plan adviseert de werkgever in bezwaren van individuele werknemers die rechtstreeks in hun belang worden getroffen door besluiten van de werkgever die genomen zijn in het kader van dit Sociaal Plan.
2. De bezwarencommissie toetst of het besluit in strijd is met het Sociaal Plan en of de werkgever in redelijkheid tot het besluit heeft kunnen komen.
3. Het advies van de bezwarencommissie is een zwaarwegend advies.

Artikel 2 Samenstelling bezwarencommissie

1. De bezwarencommissie bestaat uit één voorzitter en twee leden.
2. De benoeming van de leden van de commissie geschiedt door de werkgever:
 - a. één lid wordt benoemd op voordracht van de werkgever;
 - b. één lid wordt benoemd op voordracht van de GMR;
 - c. de voorzitter wordt benoemd op gezamenlijke voordracht van de hierboven genoemde leden.
3. Werknemers, bestuursleden, leden van de Raad van Toezicht, wettelijke vertegenwoordigers van leerlingen en personen die anderszins een functionele relatie hebben met de werkgever zijn niet benoembaar als lid of voorzitter van de bezwarencommissie.
4. Het secretariaat van de commissie wordt door de werkgever in overleg met de bezwarencommissie gefaciliteerd.

Artikel 3 Bezwarenprocedure

1. De werknemer die zich niet kan verenigen met een besluit van de werkgever dat is genomen op grond van dit Sociaal Plan en die door dat besluit rechtstreeks in zijn belang is getroffen, kan, indien en voor zover tegen dat besluit geen beroep open staat bij de Landelijke Commissie van Beroep PO zoals bedoeld in artikel 12.1 van de cao PO 2016-2017, binnen 10 werkdagen na ontvangst van dat besluit, tegen dat besluit schriftelijk bezwaar maken bij de werkgever.
2. Het bezwaarschrift bevat in ieder geval:
 - a. naam en adres van bezwaarde;
 - b. een omschrijving van het besluit waar bezwaarde het niet eens is;
 - c. de reden waarom bezwaarde het niet eens is met de beslissing;
 - d. de datum van het bezwaarschrift;
 - e. de handtekening van bezwaarde;
 - f. een volmacht, indien het bezwaarschrift niet door bezwaarde, maar door een ander namens hem wordt ingediend.
3. Binnen vijf werkdagen na ontvangst van het bezwaarschrift zendt de werkgever het bezwaarschrift door aan de bezwarencommissie en stelt de werkgever bezwaarde gelijktijdig schriftelijk op de hoogte van deze doorzending.

Artikel 4 Werkwijze

1. De Bezwarencommissie stelt werkgever en bezwaarde zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen 15 werkdagen na ontvangst van het bezwaarschrift, in de gelegenheid het standpunt schriftelijk en/of mondeling toe te lichten.
2. De beraadslagingen van de bezwarencommissie geschieden in een voltallige vergadering.
3. De commissie neemt met meerderheid van stemmen een besluit over het uit te brengen advies.
4. De bezwarencommissie brengt binnen 30 werkdagen na ontvangst van het bezwaarschrift een schriftelijk en gemotiveerd advies uit aan de werkgever. Het advies omvat een voorstel over de te nemen beslissing op het bezwaar. Een afschrift van dit advies wordt gelijktijdig toegezonden aan bezwaarde.
5. De werkgever stelt bezwaarde binnen vijf werkdagen na ontvangst van het advies van de bezwarencommissie schriftelijk op de hoogte van het naar aanleiding van het advies genomen besluit en stuurt een afschrift van dat besluit gelijktijdig aan de bezwarencommissie.
6. Indien het besluit van de werkgever afwijkt van het advies van de bezwarencommissie, is in het besluit gemotiveerd op grond van welke zwaarwegende belangen de werkgever tot dat besluit is gekomen.
7. De leden van de bezwarencommissie hebben geheimhoudingsplicht.
8. De (reis- en verblijf)kosten van de leden van de bezwarencommissie worden op declaratiebasis door het bestuur vergoed.



Bijlage 3 Belangstellingsformulier

Behandeling van de aanvraag vindt plaats op volgorde van ontvangst van het volledig ingevulde en ondertekende belangstellingsformulier.

Indienen is mogelijk vanaf dinsdag 14 februari om 16:00 uur.

Per e-mail verzenden naar: coördinatiepunt@attendiz.nl

Naam en voorletters	:
Personeelsnummer (zie salarisspecificatie)	:
Geboortedatum	:
Emailadres	:
Telefoon	:
Werkzaam op school/scholen/stafbureau	:
Werkzaam in de functie	:
Werktijdfactor	:
Heeft belangstelling in de volgende maatregelen (artikel 14 en 15 sociaal plan) (Graag het artikel noemen en de maatregel bij dat artikel.)	1. 2. 3.
Gewenste ingangsdatum per maatregel	1 2. 3.
Datum van invullen	Handtekening

