



**Sociaal Plan**  
**Centrale dienst**  
**verplichte fase**

8 mei 2017 | versie: 2.0

de Ambelt Kiest Koers

## Inhoud

Uitvoering sociaal plan centrale dienst de Ambelt .....	4
Overeenkomst .....	5
Algemene bepalingen.....	6
Artikel 1 Begripsbepalingen .....	6
Artikel 2 Werkingssfeer .....	9
Artikel 3 Looptijd.....	9
Artikel 4 Overleg .....	9
Artikel 5 Wijziging wet- en regelgeving .....	9
Artikel 6 Onvoorzien .....	9
Artikel 7 Fiscale en financiële afwikkeling .....	9
Artikel 8 Verplichtingen werkgever .....	10
Artikel 9 Verplichtingen werknemer .....	10
Artikel 10 Vacaturestop.....	10
Artikel 11 Bezwaarprocedure .....	10
Artikel 12 Hardheidsclausule.....	10
Artikel 13 Uitgangspunten .....	11
Referentie .....	11
Jubileum .....	11
Artikel 14 Verplichte maatregelen.....	11
Artikel 14-1 Begeleiding outplacement.....	11
Artikel 14-2 Aanbod passend werk .....	12

Artikel 15	Flankerend beleid .....	12
Artikel 15-1	Vertrekpremie .....	12
Artikel 15-2	Eigen initiatief .....	12
Artikel 15-3	Starten eigen bedrijf .....	13
Artikel 15-4	Om-, her- en bijscholing .....	13
Artikel 15-5	Loonaanvulling .....	13
Artikel 15-6	Sollicitatieverlof .....	14
Artikel 15-7	Opzegtermijn werknemer .....	14
Artikel 15-8	Vergoeding reiskosten .....	14
Artikel 15-9	Tegemoetkoming verhuiskosten .....	14
Artikel 15-10	Kwijtschelding kosten scholing.....	14
Artikel 15-11	Kwijtschelding kosten ouderschapsverlof.....	14
Artikel 16	Anticumulatie .....	15
Procesafspraken .....		15
Artikel 17	Aanvraag procedure .....	15
Artikel 18	Coördinatiepunt .....	15
Artikel 19	Communicatie .....	15
Artikel 20	Aanmelding Sociaal Plan als cao .....	15
Bijlage 1	Lijst boventallige functies .....	17
Bijlage 2	Bezwarenprocedure .....	18
Artikel 1	Bezwarencommissie .....	18
Artikel 2	Samenstelling bezwarencommissie .....	18
Artikel 3	Bezwarenprocedure .....	18
Artikel 4	Werkwijze.....	19

## **Uitvoering sociaal plan centrale dienst de Ambelt**

Met de vakbonden zijn afspraken gemaakt over een sociaal plan. Dat sociaal plan bestaat uit twee fasen, te weten (1) de fase van vrijwillige mobiliteit en (2) de fase waarin maatregelen worden genomen voor werknemers die met ontslag worden bedreigd, ter voorkoming van gedwongen ontslag.

De eerste fase van het sociaal plan centrale dienst de Ambelt kende inclusief verlenging een looptijd tot 4 mei 2017. Die eerste fase heeft geleid tot een personele reductie c.q. plaatsing van personeel van in totaal 27,71 fte (indien alle toezeggingen en concept-afspraken worden geëffectueerd).

Geconstateerd kan worden dat het sociaal plan voor de beoogde personele reductie effect heeft gesorteerd. Nadat het sociaal plan was overeengekomen heeft de werkgever diverse inspanningen gepleegd:

- voeren van vertrekbevorderend beleid
- het leveren van maatwerk bij specifieke casuïstiek van medewerkers
- instellen coördinatiepunt en het geven van voorlichting aan personeel

Het bestuur heeft een budget van € 3.000.000,- (alle sociaal plannen) uit de eigen begroting beschikbaar gesteld, zodat personeelsleden van de vrijwillige fase gebruik konden maken.

### **Verplichte fase sociaal plan**

Per 1 oktober 2017 blijft een boventalligheid (met ontslag bedreigd personeel) over van in totaal 6,8 fte (peilmoment 4 mei 2017), waarbij voor 5,2 fte een passende oplossing is gevonden in de vrijwillige fase. De boventalligheid per functie is in bijlage 1 weergegeven. Dit betekent dat, indien alle toezeggingen en concept-afspraken worden geëffectueerd, voor een omvang van 1,6 fte personeel per 1 januari 2018 met ontslag wordt bedreigd.

Werkgever en vakbonden stellen vast dat ondanks de maatregelen die in de eerste fase van het sociaal plan centrale dienst de Ambelt, inclusief verlengingen, zijn genomen, sprake is van een reorganisatie (Ambelt Kiest Koers), waarbij centrale dienst wordt opgeheven. Daardoor zal per 4 mei 2017 personeel voor een omvang van maximaal 6,8 fte personeel boventallig worden verklaard en dientengevolge met ontslag worden bedreigd.

Met dit besluit wordt uitvoering geven aan de genoemde verplichte fase als bedoeld in artikel 10.3 lid 3 van de CAO-PO 2016-2017.

In de gedwongen tweede fase zijn de inspanningen er op gericht de werknemers die boventallig worden verklaard zoveel mogelijk aan een passende werkkring buiten de Ambelt te helpen. Deze inspanningen starten direct na ondertekening van dit sociaal plan. De werknemers die boventallig worden verklaard, worden hier schriftelijk van in kennis gesteld. Vanaf de boventalligheidsverklaring kan werkgever de betrokken werknemers verplichten andere werkzaamheden te verrichten.

De einddatum van de arbeidsovereenkomst zal bij een (eventueel) ontslag 1 januari 2018 zijn.

## Overeenkomst

### Ondergetekenden:

- Het bestuur van Stichting Orthopedagogisch Centrum de Ambelt (hierna te noemen 'werkgever')

### en de vakbonden:

- 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;

### Overwegende dat

- De werkgever verwacht dat door de effectuering van het plan Ambelt Kiest Koers met ingang van 1 augustus 2017 haar bedrijfsvestigingen zijn overgedragen aan de overnamepartners met uitzondering van SO Steenwijk en VSO Hardenberg waarvoor de streefdatum voor overdracht 1 augustus 2018 is;
- De regiodirecteuren, de werknemers die werkzaam zijn bij het bedrijfsbureau en de Ambelt Academie, allen die niet zijn geplaatst bij een over te nemen bedrijfsvestiging onderwijs, hierna te noemen centrale dienst, overstijgende en coördinerende werkzaamheden verrichten ten behoeve van de bedrijfsvestigingen.
- Door de effectuering van het plan Ambelt Kiest Koers het bestuur van de Stichting voornemens is de centrale dienst te reorganiseren en op te heffen, als gevolg waarvan een substantiële reductie in de formatieve omvang noodzakelijk is.
- Ten behoeve van de overdracht en afhandeling van administratieve zaken nog tot 1 oktober 2017 afrondende werkzaamheden verricht dienen te worden.
- Werkgever en vakbonden de 1e fase van het sociaal plan en een verlenging 1e fase zijn overeengekomen;
- Dat als gevolg van het opheffen van de centrale dienst en het niet kunnen plaatsen van personeel, verdergaande maatregelen noodzakelijk zijn;
- Partijen genoodzaakt zijn afspraken te maken voor de verplichte fase, als gevolg van:
  - de opheffing van de centrale dienst, als gevolg van Ambelt Kiest Koers;
- Deze regeling geldt als Sociaal Plan verplichte fase centrale dienst;

### Komen het volgende overeen:

De werkzaamheden van de centrale dienst komen per 1 januari 2018 te vervallen. Om die reden worden alle medewerkers, die benoemd zijn in functies die in bijlage 1 zijn opgenomen, bedreigd met ontslag.

## Algemene bepalingen

### Artikel 1 Begripsbepalingen

#### A.

##### **Ambelt Kiest Koers**

Bestuurlijk perspectief van de Ambelt 2015-2017.

#### B.

##### **Bevoegd gezag**

Het College van Bestuur van Stichting Orthopedagogisch Centrum De Ambelt te Zwolle (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.

##### **Bedrijfsvestiging**

Een bedrijfsvestiging is een onderdeel van de onderneming van de werkgever dat in de maatschappij als zelfstandige eenheid te herkennen is en een interne zelfstandige bedrijfsvoering heeft (zie artikel 1, onderdeel d en artikel 14 van de Ontslagregeling).

#### C.

##### **Cao-po**

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

##### **Centrale dienst**

de regiodirecteuren, de werknemers die werkzaam zijn bij het bedrijfsbureau en de Ambelt Academie, allen die niet zijn geplaatst bij een over te nemen bedrijfsvestiging onderwijs.

#### D.

##### **DGO**

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

##### **Diensttijd**

De totale tijd in dienst bij werkgever of diens rechtsvoorganger.

#### F.

##### **Functie**

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

##### **Functiecategorie**

De groep uitwisselbare functies waaronder de functie van betreffende medewerker valt.

**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 in de zin van de cao-PO 2016-2017

**M.**

**Mobiliteitsbeleid**

Het door de werkgever in overleg met de GMR-P vastgestelde mobiliteitsbeleid.

**O.**

**Overnamepartners**

De partijen die als gevolg van Ambelt Kiest Koers de bedrijfsvestigingen van de Ambelt overnemen.

**P.**

**Partijen**

Vakbonden enerzijds en de werkgever anderzijds.

**Passende functie**

Een functie die aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van een werknemer, of waarvoor hij binnen een redelijke termijn met behulp van scholing geschikt zal kunnen zijn.

**R.**

**Reorganisatie**

Een wijziging in de organisatie van de instelling, voortvloeiend uit een samenhangend plan waarvan één of meerdere werknemers van de instelling gevolgen zullen ondervinden.

**Reductiedoelstelling**

De in bijlage 1 geformuleerde te behalen formatiedoelstelling per 1 oktober 2017.

**S.**

**Sociaal Plan Centrale Dienst**

Het sociaal plan centrale dienst van 8 november 2016, inclusief verlengingen.

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

**Sociaal Plan Centrale Dienst verplichte fase**

Dit sociaal plan. Kortheidshalve zal in de tekst worden gesproken over sociaal plan verplichte fase.

**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.**

**Vakbonden**

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

**Vacature**

Formatieruimte waarvoor personele invulling wordt gezocht.

**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.

**Verplichte fase (Sociaal plan Centrale Dienst verplichte fase )**

In deze fase zal worden overgegaan tot aanwijzing van met ontslag bedreigde werknemers.

**W.**

**Werkgever**

De Stichting Orthopedagogisch Centrum De Ambelt, vertegenwoordigd door het College van Bestuur, 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 en valt onder de werkingssfeer in de zin van artikel 2 lid a en b van deze bijlage.

**WMS**

Wet medezeggenschap op Scholen.



### **Artikel 2 Werkings sfeer**

- a) Dit Sociaal plan Centrale Dienst verplichte fase (2<sup>e</sup> fase) is een voortzetting van het op 8 november 2016 afgesloten sociaal plan centrale dienst 1<sup>e</sup> fase, inclusief verlengingen en is van toepassing op werknemers die op datum van inwerkingtreding van dit plan een dienstverband voor onbepaalde tijd hebben in een functie zoals opgenomen in bijlage 1.
- b) Elk beroep op een maatregel in dit Sociaal Plan dient bij te dragen aan de geformuleerde reductiedoelstelling in bijlage 1.

### **Artikel 3 Looptijd**

- a) Dit sociaal plan verplichte fase treedt in werking op 4 mei 2017 en kent een looptijd tot 1 januari 2018.
- b) De verplichte fase loopt van 4 mei 2017 tot 1 januari 2018. De maatregelen in deze fase hebben een dwingend karakter. De uitkomsten van gesprekken en begeleiding zijn niet vrijblijvend. De afspraken met betrekking tot de toe te passen maatregelen worden daarom schriftelijk vastgelegd. Afspraken over toepassing van de verplichte maatregelen in artikel 14 hebben een verplichtend karakter en worden uitgevoerd in werktijd. Ook dient de werknemer verantwoording af te leggen over zijn inzet en bijdrage om van werk naar werk te komen.
- c) Het flankerend beleid in artikel 15 heeft een vrijwillig karakter en wordt aan de werknemer aangeboden om de gang van werk naar werk te stimuleren.
- d) Toegewezen rechten en voorzieningen met een langere werkingsduur dan de looptijd van dit sociaal plan verplichte fase blijven van toepassing, ook na het verstrijken van de looptijd.

### **Artikel 4 Overleg**

Ten aanzien van de uitvoering van dit sociaal plan verplichte fase komen partijen in juni 2017 bijeen om de voortgang en resultaten te bespreken.

### **Artikel 5 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 verplichte fase .

### **Artikel 6 Onvoorzien**

In die gevallen waarin dit sociaal plan verplichte fase niet voorziet zal door de werkgever worden gehandeld in de geest van dit sociaal plan verplichte fase.

### **Artikel 7 Fiscale en financiële afwikkeling**

- a) Alle in dit sociaal plan verplichte fase genoemde bedragen zijn, tenzij uitdrukkelijk anders vermeld, bruto bedragen.
- b) De overeengekomen vergoedingen worden 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 verplichte fase anders is bepaald.

**Artikel 8 Verplichtingen werkgever**

- a) De werkgever spant zich in de opheffing van de centrale dienst 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 verplichte fase .

**Artikel 9 Verplichtingen werknemer**

- a) De werknemer die een beroep doet op de maatregelen in dit sociaal plan verplichte fase 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 10 Vacaturestop**

- a) Gedurende de werkingsduur van dit sociaal plan verplichte fase is er een vacaturestop voor alle functies waarvoor boventaligheid geldt. Indien en voor zover er tijdelijk een vacature ontstaat voor een van deze functies, 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 verplichte fase worden afgeweken.

**Artikel 11 Bezwaarprocedure**

- a) Indien een individuele werknemer het niet eens is met een besluit dat binnen de werkingssfeer van het sociaal plan verplichte fase valt, kan hij bezwaar aantekenen bij de werkgever volgens bijgevoegde procedure (zie bijlage 2).
- b) De schriftelijke mededeling dat betrokkene boventalig wordt verklaard (met ontslag bedreigd) valt buiten de werking van dit artikel. Voor ontslagaanzegging geldt een specifieke procedure via UWV.

**Artikel 12 Hardheidsclausule**

- a) In al die gevallen waarin het onverkort toepassen van de bepalingen van dit sociaal plan verplichte fase 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 verplichte fase buiten werking te laten.
- b) De werkgever stelt de vakbonden onverwijld op de hoogte van een beroep op de hardheidsclausule en het daarop genomen besluit.

### **Artikel 13   Uitgangspunten**

De werknemer kan, met inachtneming van het bepaalde in artikel 15 van dit Sociaal Plan, de werkgever voor datum uit dienst verzoeken om aanvullende vertrekbevorderende maatregelen. De instrumenten en voorwaarden zijn in artikel 15 beschreven.

Werknemers die gebruik willen maken van dit flankerend beleid worden opgeroepen dit te melden bij het coördinatiepunt. Met betrokkenen wordt een gesprek gevoerd om tot afspraken te komen. De afspraken worden schriftelijk vastgelegd.

De aanvragen worden op basis van volgorde van ontvangst van de aanvraag toegekend.

### **Intensivering beleid ter voorkoming van ontslag**

De werkgever zal zich de nodige inspanningen getroosten om ontslag te voorkomen. In dat kader zal de werkgever onderzoek doen bij de toekomstige overnamepartners naar de mogelijkheid van passend werk voor de boventallige en met ontslag bedreigde functionarissen. Waar mogelijk worden met andere relaties/bedrijven contacten gelegd voor het mogelijk overnemen van personeel. Er zal in overleg worden gegaan met genoemde functionarissen voor het eventueel op individuele basis maken van maatwerkafspraken.

### **Referentie**

Aan elke werknemer die de organisatie in het kader van dit Sociaal Plan verplichte fase verlaat, wordt indien gewenst een positief luidend getuigschrift conform art. 7:656 BW (Burgerlijk wetboek) aangeboden.

Werkgever plaatst een openbare aanbeveling op LinkedIn op verzoek van de desbetreffende werknemer die LinkedIn wil gebruiken voor het vinden van een nieuwe functie.

### **Jubileum**

Werknemers die in het kader van dit Sociaal Plan verplichte fase de organisatie verlaten en behoren tot de groep die drie maanden of korter voor het bereiken van hun 25- of 40 jarig ambtsjubileum staan, ontvangen de bij deze ambtsjubilea behorende gratificatie die bruto, conform cao, wordt uitbetaald, tenzij dit bij de nieuwe werkgever wordt uitgekeerd.

### **Artikel 14   Verplichte maatregelen**

#### **Artikel 14-1 Begeleiding outplacement**

- a) Werknemers nemen deel aan het begeleidingstraject van werk naar werk.
- b) De kosten van deze begeleiding komen voor rekening van de werkgever.
- c) Werknemers worden geacht zich maximaal in te spannen bij begeleiding van werk-naar-werk.
- d) De werkgever vergoedt maximaal € 5.000,- exclusief BTW aan door de werknemer aantoonbaar gemaakte outplacementkosten.
- e) 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.

### Artikel 14-2 Aanbod passend werk

Indien en voor zover via de werkgever een aanbod van passend werk voor de werknemer tot stand komt en de werknemer dat aanbod weigert, dan is het risico van deze weigering voor de werknemer. Dit aanbod van passend werk vindt schriftelijk plaats.

### Artikel 15 Flankerend beleid

Een werknemer kan een verzoek doen aan de werkgever gebruik te willen maken van de in artikel 15 genoemde maatregelen. De toekenning van een maatregel in dit artikel geschiedt onder de voorwaarde dat gebruikmaking van de maatregel moet bijdragen aan de reductie van de boventaligheid zoals beschreven in bijlage 1.

### Artikel 15-1 Vertrekpremie

- a) Het dienstverband kan worden beëindigd:
1. door (vrijwillige) opzegging door de werknemer, met tenminste een opzegtermijn van 1 maand of
  2. met wederzijds goedvinden op initiatief van de werkgever vanwege bedrijfseconomische redenen, met inachtneming van de voor de werkgever geldende opzegtermijn
- b) De afspraken rond de beëindiging van het dienstverband zoals bedoeld in lid a sub 1 en 2 van dit artikel, worden vastgelegd in een (beëindigings)overeenkomst. De werknemer heeft, gezien deze wijze van beëindiging van het dienstverband, in deze fase van het sociaal plan, geen recht op een transitievergoeding.
- c) De werknemer heeft na beëindiging van het dienstverband zoals bedoeld in lid a sub 1 en 2 van dit artikel, recht op een vertrekpremie.  
De vertrekpremie bedraagt:

3 bruto maandsalarissen	(Beëindigings)overeenkomst getekend door werknemer vóór 1 oktober 2017	Datum uit dienst uiterlijk 1 januari 2018
-------------------------	--	---

- d) Met dien verstande dat de 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 pensioengerechtigde leeftijd bereikt.
- e) 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. De werkgever stelt 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.
- f) Werknemers die vertrekken in verband met het aanvaarden van een dienstverband bij een overnamepartner in het kader van Ambelt Kiest Koers hebben geen recht op een vertrekpremie.

### Artikel 15-2 Eigen initiatief

Indien een werknemer een voorstel heeft dat bijdraagt aan de reductiedoelstelling, zoals omschreven in bijlage 1 (tabel werknemers centrale dienst), 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.

### **Artikel 15-3 Starten eigen bedrijf**

- a) De boventallige werknemer die een eigen bedrijf wil starten kan, ingeval van beëindiging van het dienstverband, 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 5 maanden direct voorafgaand aan de einddatum van het dienstverband.
- b) De einddatum van het dienstverband mag niet liggen na 1 oktober 2017.
- c) Het salaris over de maanden waarin de werknemer is vrijgesteld van werkzaamheden wordt in mindering gebracht op de beëindigingsvergoeding.
- d) 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.
- e) De afspraken hieromtrent worden vastgelegd in de beëindigingsovereenkomst waarin ook de afspraken over de beëindiging van het dienstverband zijn vastgelegd.
- f) 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.

### **Artikel 15-4 Om-, her- en bijscholing**

- a) In het kader van het begeleidingstraject van werk naar werk kan de boventallige werknemer 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 buiten de werkgever. Voor de werknemer is maximaal € 3000,- excl. BTW voor scholing beschikbaar.
- b) De afspraken worden vastgelegd in een 'studieovereenkomst' 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.

### **Artikel 15-5 Loonaanvulling**

- a. De boventallige werknemer die voor 1 oktober 2017 bij een andere werkgever een dienstverband aanvaardt dan wel wordt geplaatst met een bruto uurloon dat maximaal 30% lager is dan zijn bruto uurloon bij de werkgever, kan aanspraak maken op een loonaanvulling voor de duur van 6 maanden 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 eenmalig 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).

### **Artikel 15-6 Sollicitatieverlof**

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

### **Artikel 15-7 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 leidinggevende vastgesteld. De werknemer neemt een minimale opzegtermijn van 2 weken in acht en is er geen recht op salaris meer na beëindiging van deze (verkorte) opzegtermijn.

### **Artikel 15-8 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 voorzover 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.

### **Artikel 15-9 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.

### **Artikel 15-10 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.

### **Artikel 15-11 Kwijtschelding kosten ouderschapsverlof**

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, indien deze toekenning voor bekendmaking boventalligheid heeft plaatsgevonden.

### **Artikel 16 Anticumulatie**

- a) De werknemer die boventallig is kan van de maatregelen onder 15 van maximaal twee maatregelen gebruik maken (de maatregelen in artikel 15-6 en 15-7 tellen niet mee bij de vaststelling van het aantal maatregelen). De afspraken worden schriftelijk vastgelegd in de vorm van een overeenkomst met de daarin gemaakte afspraken.
- b) De werkgever wijst een door de werknemer aangevraagde combinatie van maatregelen, die niet is uitgesloten in dit artikel, af, wanneer de kosten van de combinatie van maatregelen naar het oordeel van de werkgever, niet proportioneel zijn.

### **Procesafspraken**

#### **Artikel 17 Aanvraag procedure**

- a) Werknemers die gebruik willen maken van de maatregelen in artikel 15 van het sociaal plan verplichte fase, dienen een schriftelijk verzoek in de bij werkgever via emailadres [coördinatiepunt@ambelt.nl](mailto:coördinatiepunt@ambelt.nl).
- b) 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).

#### **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 Mobiliteitspunt  
Contactpersoon: Medewerker HR  
Telefoonnummer: 038-4532074  
Emailadres: [coördinatiepunt@ambelt.nl](mailto:coördinatiepunt@ambelt.nl) (let op: zonder trema)

#### **Artikel 19 Communicatie**

Dit Sociaal Plan wordt ter beschikking gesteld aan de werknemers door middel van plaatsing van het document op intranet.

#### **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 Zwolle op 8 mei 2017:**

Namens Stichting Orthopedagogisch  
Centrum De Ambelt  
Dhr. M. Faas  
Voorzitter College van Bestuur



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 Lijst boventallige functies

Boventallige functies per 4 mei 12:00 uur	WTF
Bouwkundig medewerker*	1,00
Medewerker HR	0,60
Officemanager*	0,80
Officemanager*	0,70
Regiodirecteur*	1,00
Senior systeem- en netwerkbeheerder*	1,00
Systeem- en netwerkbeheerder*	0,70
Technisch assistent	1,00
<b>Bedreigde functies</b>	<b>6,80</b>

\* Bij bovenstaande lijst hebben 5,20 WTF ofwel een getekende vaststellingsovereenkomst, waarbij nog sprake is van twee weken bedenktijd, ofwel is er sprake van een vrijwillige matching bij een overnamepartner welke nog niet voor akkoord getekend retour is.

## 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 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.

## **Bij ons heeft iedere leerling een uitdagend toekomstperspectief!**

De Ambelt biedt onderwijs aan leerlingen die vanwege hun gedrag, psychiatrische problemen of meervoudige problematiek niet goed tot leren en talentontwikkeling komen in het regulier onderwijs.

Onze ervaren en betrokken medewerkers zorgen ervoor dat deze leerlingen zich optimaal kunnen ontwikkelen. Wij gaan daarbij uit van de talenten en mogelijkheden van de leerling met als doel een passende en betekenisvolle deelname aan de samenleving. Samen met ouders en onderwijs- en zorginstellingen bieden wij onze leerlingen een krachtige en flexibele basis voor de toekomst.

Dat doen wij op meerdere locaties in Drenthe, Overijssel en Gelderland. Ons uitgangspunt? Iedere leerling heeft recht op een passende onderwijsplek en onderwijs dat zich kenmerkt door maatwerk, flexibiliteit en resultaat. Iedere leerling heeft recht op een toekomst!

de Ambelt  
Herfterlaan 39, Zwolle  
info@ambelt.nl  
www.ambelt.nl

©de Ambelt 2017

Kijk voor meer informatie op [www.ambelt.nl](http://www.ambelt.nl)