

sociaal statuut
stichting Werkring



SOCIAAL STATUUT STICHTING WERKKRING

INHOUDSOPGAVE

	Pagina
1. Inleiding	4
2. Definities en Begrippen	6
3. Uitgangspunten	9
3.1 Totstandkoming van het sociaal statuut	
3.2 Werkingsduur van het sociaal statuut	
3.3 Werkingssfeer van het sociaal statuut	
4. Fase 0	11
4.1 Mobiliteitsbevorderende maatregelen	
4.2 Mobiliteitscoördinatie	
5. Fase 1	12
5.1 Mobiliteitsbevorderende maatregelen	
5.2 Herplaatsing	
5.3 Begeleiding	
6. Fase 2	15
6.1 Mobiliteitsbevorderende maatregelen	
6.2 Uitgangspunten herplaatsing	
6.3 Herplaatsing "eigen wachtgelders"	
6.4 Informatie en bemiddeling	
6.5 Sociaal beleid in het kader van herplaatsing	
7. Bezwarenprocedure	17
7.1 Installatie bezwarencommissie	
7.2 Taken Bezwarencommissie	
7.3 Bezwaarprocedure	
8. Zorg en Nazorg	18
9. Hardheidsclausule	18
10. Overgangsrecht	18
Bijlagen:	
1. Lijst met participerende rechtspersonen en hun scholen	21
2. Participatie-overeenkomst	23
3. Model detacheringovereenkomst	27
4. Tijdschema	31

1. Inleiding

De tijd van de afvloeiingslijsten, onderliggende (HOS-)protocollen en bijbehorende discussies over ritsmethodes ligt ver achter ons. In plaats van het ontslagautomatisme dat impliciet of expliciet achter dergelijke fenomenen zat, geldt thans werkgelegenheidsbeleid. Werkgevers dienen actief om te gaan met werkgelegenheid, zowel in situaties van reorganisatie als ook daarbuiten.

Werkgelegenheidsbeleid heeft daarbij een driedelige doelstelling:

- sturing van de kwalitatieve formatie-ontwikkeling;
- sturing van de kwantitatieve formatie-ontwikkeling;
- behoud en bevorderen van werkgelegenheid en loopbaanontwikkeling van medewerkers.

Het sociaal statuut vormt het uitvoeringskader daarvoor.

Het voorliggende sociaal statuut is echter bijzonder. Het geldt namelijk niet alleen voor een groep van scholen die door een en dezelfde rechtspersoon in stand worden gehouden, maar voor alle scholen van de rechtspersonen die in de stichting "Stichting Werkkring" participeren en zich aan de toepasselijkheid van dit sociaal statuut hebben verbonden. Een lijst met rechtspersonen en hun scholen die onder de werkings sfeer van dit sociaal statuut ressorteren, is als bijlage bijgevoegd.

De keuze voor een Werkkring-sociaal statuut impliceert dat de scholen in het kader van 'blijve mobiliteit' onderling nog nadrukkelijker rekening houden met elkaar. Daarmee wordt een belangrijke extra dimensie gegeven aan de mogelijkheden voor loopbaanontwikkeling van individuele personeelsleden. De 'interne arbeidsmarkt' die het sociale statuut creëert, vergroot de kansen voor individuen om invulling te geven aan persoonlijke ontwikkelplannen en carrièrewensen. Daarmee dient het ook de arbeidssatisfactie van werknemers, en daarmee de realisatie van de doelstellingen van de scholen. Het sociaal statuut heeft daarmee dus een veel breder doel en werking dan uitsluitend -hoe belangrijk ook- het werkgelegenheidsperspectief van het personeel. Het sociaal statuut is een wezenlijk deel van wat heet Integraal Personeelsbeleid.

Maar ook ten aanzien van het werkgelegenheidsbeleid in enge zin zal het gezamenlijk sociaal statuut zijn waarde kunnen bewijzen. In situaties van reorganisatie betekent de gezamenlijkheid dat de participerende werkgevers namelijk jegens elkaar gehouden zijn om boventallig personeel bij voorrang in relevante vacatures te benoemen. Ontslagen wegens formatieve omstandigheden wordt uitzondering; baanbehoud door middel van overplaatsing¹ zal regel zijn.

De gezamenlijkheid van dit sociaal statuut laat onverlet dat de operationalisatie van het werkgelegenheidsbeleid primair op werkgeversniveau cq -instellingsniveau dient plaats te vinden. Elke school/werkgever behoudt ruimte om daarbij eigen keuzes te maken.

Het voorliggende statuut is een overeenkomst tussen de besturen van de scholen voor voortgezet onderwijs die zijn aangesloten bij de Stichting Werkkring te Alkmaar en de Centrales van Overheids- en Onderwijspersoneel. De Stichting Werkkring, opgericht op 26 mei 1999, had tot de laatste statutenwijziging (28 mei 2002) als doel het in stand houden van de samenwerking tussen de deelnemende scholen, het organiseren van de mobiliteit van het bij de deelnemende scholen in dienst zijnd personeel, het bevorderen van de brede inzetbaarheid van het personeel en al wat hiermee rechtstreeks of zijdelings verband houdt.

¹ Omdat de arbeidsovereenkomst vanzelfsprekend geldt tussen werkgever en werknemer, blijft er formeel wel sprake van ontslag en herbenoeming bij een andere werkgever. Het begrip "overplaatsing" is dan ook in dit verband -gemeten aan de betekenis die de CAO-VO daaraan geeft- formeel-juridisch niet juist. In de praktijk wordt met het gezamenlijk sociaal statuut echter wel degelijk een vergrote bestuursaanstelling bereikt.

Onder het begrip 'mobiliteit' wordt verstaan: De mogelijkheid voor personeelsleden om van functie en/of standplaats te veranderen binnen de eigen school, tussen scholen binnen het eigen bestuur en tussen scholen van de samenwerkende besturen of daarbuiten ten behoeve van zichzelf en ten behoeve van de eigen organisatie.

Hoewel bij de bovengenoemde statutenwijziging het doel van de Stichting Werkkring meer is komen te liggen op de bevordering van de invoering van Integraal Personeelsbeleid (IPB), is personele mobiliteit als onderdeel van IPB nog altijd een belangrijke activiteit tussen de deelnemende scholen.

Het sociaal beleid, bestaande uit drie fasen, sluit tevens aan bij het voeren van het IPB zoals dat op de Werkkringscholen gevoerd en door het stichtingsbestuur voorgestaan wordt. Belangrijke factor daarin is het ontwikkelde mobiliteitsbeleid dat als flankerend beleid in overleg met de medezeggenschapsraden van de betrokken scholen is vastgesteld. Daarnaast zullen ook andere beleidsinstrumenten in het kader van IPB (zoals o.a. taakbeleid, loopbaanbeleid, competentie management) worden ontwikkeld, die direct of indirect een relatie hebben met het sociaal beleid als bedoeld in dit Sociaal Statuut. Voor deze beleidsinstrumenten geldt dezelfde vaststellingsprocedure.

In het voorliggende sociaal statuut worden een drietal fasen onderscheiden, waarvan alleen de laatste twee betrekking hebben op een situatie van reorganisatie.

De verschillende fasen:

- Fase 0: Permanente fase; maatregelen voor behoud van werkgelegenheid. Werkgelegenheidsbeleid speelt op bestuursniveau van de Werkkringparticipanten. Op Werkkringniveau vindt onderlinge afstemming (vacaturemelding en open sollicitaties etc) plaats.
- Fase 1: Dreiging van formatieverlies; maatregelen ter voorkoming van gedwongen ontslag. Op bestuursniveau van de betrokken school/scholen wordt een sociaal plan opgesteld. Op Werkkringniveau wordt de onderlinge afstemming geïntensiveerd.
- Fase 2: Gedwongen ontslag dreigt. In deze fase hebben de met ontslag bedreigde medewerkers de plicht mee te werken aan herplaatsing (intern of extern), en rust op de participanten van Werkkring jegens de participant die in een reorganisatieproces zit, de verplichting met ontslag bedreigd personeel met voorrang te benoemen.

Fase 0 met een permanente toepassing en ontwikkeling van sociaal beleid ter voorkoming van boventaligheid c.q. verlies van werkgelegenheid kent een vrijwillig karakter, dat minder vrijwillig wordt bij de start van fase 1. Deze fase vangt aan op het moment, dat er een reëel probleem wordt vastgesteld met mogelijk personele gevolgen in de zin van dit Sociaal Statuut. Tijdens deze fase probeert de werkgever gedwongen ontslagen te voorkomen door het natuurlijk verloop te stimuleren. In deze fase zijn maatregelen van kracht die voor alle medewerkers of grote groepen medewerkers gelden. Deze maatregelen hebben een meer gedwongen karakter in vergelijking met fase 0. Afhankelijk van de effecten van de maatregelen in fase 0, zal voor de start van fase 1 in kaart gebracht worden in welke mate er banen dreigen te vervallen. Als de werkgever na het doorlopen van fase 0 en fase 1 toch gedwongen ontslagen niet heeft kunnen voorkomen, geldt fase 2. In deze fase zijn boventalige medewerkers verplicht mee te werken aan vertrekbevorderende maatregelen zoals externe overplaatsing binnen Werkkring. Hoewel het onderhavige statuut zelf geen termijnen voorschrijft voor de duur van de eerste en tweede fase van een reorganisatie, kan de op dat moment geldende CAO een bepaalde minimumduur voorschrijven. Er geldt in ieder geval

dat gedwongen ontslag niet eerder mogelijk is dan twee jaar nadat met de Centrales overeenstemming is bereikt over een sociaal plan op bestuursniveau. Betrokken werkgever en Centrales kunnen in onderling overleg afwijken van deze termijn.

In geval van terugloop van formatie en/of reorganisatie ingevolge een dreigend probleem met o.a. een financiële noodzaak (op termijn), voert de betrokken werkgever (NB: de stichting Werkring is daar als partij niet bij betrokken) met de Centrales van Overheids- en Onderwijspersoneel, voor de aanvang van fase 1 DGO-overleg over de volgende onderwerpen:

- aard en omvang van het probleem;
- omvang van de verwachte boventalligheid;
- vaststelling van het sociaal plan, waarin begrepen:
 - de duur van de fasen;
 - de inzet van "instrumenten" (oplossingsplannen);
 - het beschikbare budget voor de uitvoering.

2. Definities en Begrippen

2.1 Boventallige medewerker:

Die medewerker die bij de start van fase 2 aangewezen wordt als degene van wie de functie wordt opgeheven.

2.2 CAO-VO:

De Collectieve Arbeidsovereenkomst voor het Voortgezet Onderwijs 2006-2007, dan wel de dan vigerende CAO.

2.3 Centrales van Overheids- en onderwijspersoneel:

- De Algemene Centrale van Overheidspersoneel (ACOP)
- De Christelijke Centrale van Overheids en Onderwijspersoneel (CCOOP)
- De Centrale voor Middelbare en Hogere Functionarissen bij overheid, onderwijs, bedrijven en instellingen (CMHF)

2.4 Detachering:

Het op basis van een driepartijenovereenkomst bij een andere werkgever werkzaam zijn, met behoud van de arbeidsrechtelijke relatie tussen de formele werkgever en de werknemer.

2.5 Directie:

De directie als bedoeld in art. 32 van de WVO, dan wel de centrale directie als bedoeld in art. 32a van de WVO, belast met de dagelijkse leiding van de school.

2.6 Externe overplaatsing:

Benoeming van een bij de eigen werkgever met ontslag bedreigd personeelslid, door een andere in Werkring participerende rechtspersoon.

2.7 Formatieplan:

Het plan als bedoeld in de CAO voortgezet onderwijs.

- 2.8 **Functie:**
Het samenstel van werkzaamheden dat door de medewerker krachtens zijn arbeidsovereenkomst moet worden verricht en waarvan de benaming, beschrijving en bijhorende maximumschalen zijn opgenomen in de vigerende CAO en in andere relevante onderwijsregelgeving dan wel in een eigen functiebeschrijving van de school.
- 2.9 **Gedwongen ontslag:**
Beëindiging van het dienstverband van vast aangestelde medewerkers door de werkgever op grond van een tekort binnen de normatieve personeelsbekostiging (waarbij rekening gehouden is met financiële reserveringen/voorzieningen) van de school of onderdelen daarvan.
- 2.10 **Gelijkwaardige functie:**
Een functie die qua verantwoordelijkheid, bevoegdheid en taken van vergelijkbare zwaarte en qua beloning van dezelfde inschaling is als de vorige functie.
- 2.11 **Geschikte functie:**
Een geschikte functie is een functie die niet valt onder het begrip "passend", maar welke een medewerker toch bereid is te gaan vervullen.
- 2.12 **Herplaatsing:**
Het benoemen van een medewerker in een passende dan wel geschikte functie, hetzij bij de eigen werkgever, hetzij bij een andere in Werkkring participerende werkgever.
- 2.13 **Kwalitatieve frictie:**
Niet in overeenstemming zijn van het aanbod van werk en de daarvoor gekwalificeerde medewerkers.
- 2.14 **Kwantitatieve frictie:**
Niet in overeenstemming zijn van het aanbod van werk en de daarvoor beschikbare medewerkers.
- 2.15 **Medewerker:**
Degene die krachtens een arbeidsovereenkomst dan wel een aanstelling als ambtenaar voor zover het openbaar onderwijs betreft voor onbepaalde tijd dan wel voor bepaalde tijd met uitzicht op een vast dienstverband werkzaam is bij een van de in Stichting Werkkring participerende werkgevers.
- 2.16 **Meerjarenformatieplan:**
Een overzicht van de verwachte beschikbare formatie (personeelsbudget), de beoogde organisatiestructuur en de te onderscheiden functies naar aantal, aard en niveau voor de komende vier jaren.
- 2.17 **Met ontslag bedreigde medewerker:**
De medewerker die door herplaatsing of het aanvaarden van een betrekking bij een andere werkgever vóór de aanvang van fase 2 de omvang van de in fase 2 vast te stellen boventaligheid in gelijke mate van de eigen betrekkingssomvang vermindert.

- 2.18 **Mobiliteitsbeleid:**
Onder mobiliteitsbeleid worden die maatregelen en faciliteiten verstaan die de basis vormen voor een sociaal plan ter zake en die passen in het vrijwillig karakter van fase 0 van sociaal beleid en die mogelijk gedurende fase 0 van een sociaal beleid eventueel gedwongen ontslag kunnen voorkomen.
- 2.19 **Organisatorische beleidskeuzes:**
Keuzes die gemaakt worden ten behoeve van de organisatie van een onderwijskundige afdeling en/of taakgebied met het oog op onderwijsuitvoering en onderwijsontwikkelingen.
- 2.20 **Passende functie:**
Als passende functie wordt beschouwd elke functie die, al dan niet door scholing binnen een in het sociaal plan af te spreken termijn, voor de krachten en bekwaamheden van de medewerker is berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden gevegd. De maximumschaal van een passende functie ligt niet meer dan twee schalen lager dan de huidige functie van de medewerker.
- 2.21 **Passende werkplek:**
Een nadere inperking van het begrip passende functie, op basis van een redelijk te achten reistijd tussen woonplaats en nieuwe werkplek. In het sociaal plan zal daar nadere invulling aan worden gegeven.
- 2.22 **Reorganisatie:**
Onder reorganisatie wordt verstaan een planmatige wijziging van (een onderdeel of onderdelen van) een school of scholen, waaraan rechtspositionele gevolgen zijn verbonden. Van rechtspositionele gevolgen is sprake als meer dan één formatieplaats wordt opgeheven.
- 2.23 **School:**
School is een onderwijsinstelling met een eigen BRIN-nummer. Het is mogelijk dat een school meer dan één vestiging heeft, gesitueerd op meer dan één locatie.
- 2.24 **Sociaal plan:**
De verdere uitwerking van het sociaal beleid binnen de kaders van het Sociaal Statuut.
- 2.25 **Sociaal Statuut:**
Het sociaal statuut is het geheel van maatregelen en procedures dat het uitvoeringskader vormt voor het werkgelegenheidsbeleid (behoud van werkgelegenheid alsmede -vrijwillige en onvrijwillige- mobiliteit al dan niet in geval van formatiedaling), het beleid bij reorganisatie en het daarbij behorend sociaal plan.
- 2.26 **(Stichting) Werkkring:**
De stichting waarbij de in bijlage I behorend bij dit statuut rechtspersonen voor voortgezet onderwijs zijn aangesloten, welke rechtspersonen jegens elkaar en jegens Centrales gebonden zijn aan dit sociaal statuut.

- 2.27 **Terugloop van formatie:**
Het vervallen van een deel van de werkgelegenheid. Dit kan zowel van kwalitatieve als van kwantitatieve aard zijn.
- 2.28 **Werkgelegenheidsbeleid:**
Een onderdeel van het personeelsbeleid, vallend onder het sociaal statuut, dat beoogt de kwalitatieve en kwantitatieve formatie te bewaken en ten doel heeft de werkgelegenheid en de loopbaanontwikkeling van de medewerkers te bevorderen.
- 2.29 **Werkgever:**
De rechtspersoon die een of meer scholen voor voortgezet onderwijs in stand houdt, en zich door participatie in de Stichting Werkring aan het onderhavige sociaal statuut heeft gebonden. Primair gaat het daarbij om de rechtspersoon waar de medewerker (zie 2.15) krachtens arbeidsovereenkomst of aanstelling als ambtenaar aan is verbonden.

3. UITGANGSPUNTEN

3.1 Totstandkoming van het sociaal statuut

- 3.1.1 Het sociaal statuut is vastgesteld door het bestuur van Werkring en de centrales voor overheids- en onderwijspersoneel. In Werkring participerende rechtspersonen zijn aan dit statuut gebonden, indien zij een daartoe strekkend besluit hebben genomen. De gebondenheid aan het sociaal statuut is neergelegd in een afzonderlijke participatieovereenkomst (bijlage 2 bij dit statuut).
- 3.1.2 Rechtspersonen die na inwerkingtreding van dit sociaal statuut tot Werkring toetreden, zijn met deze toetreding tevens gebonden aan dit sociaal statuut, tenzij het bestuur van Werkring anders heeft beslist. Latere toetreding van een schoolbestuur vereist DGO van het betreffend schoolbestuur met Centrales.

3.2 Werkingsduur van het sociaal statuut

- 3.2.1 Het sociaal statuut geldt voor onbepaalde tijd. Opzegging -hetzij van de zijde van centrales, hetzij door Werkring of door een in Werkring participerende rechtspersoon- geschiedt per 1 augustus van enig jaar, met een opzegtermijn van ten minste zes maanden. Opzegging door een participerende rechtspersoon ontslaat deze niet van zijn verplichtingen uit het sociaal statuut jegens andere participanten die voorafgaand aan de opzegging of gedurende de opzegtermijn een sociaal plan hebben opgesteld, met uitzondering van de plicht van 6.3.2 van dit sociaal statuut.
- 3.2.2 (Tussentijdse) wijziging van het sociaal statuut kan alleen tussen Werkring en centrales worden overeen gekomen. Zolang er nog overleg is over de te nemen wijzigingen blijven de oude bepalingen van het sociaal statuut van kracht.

3.3 Werkings sfeer van het sociaal statuut

Het sociaal statuut is van toepassing op al het personeel van de aan dit statuut gebonden werkgevers, dat in vaste dienst dan wel in tijdelijk met uitzicht op contract voor onbepaalde tijd, benoemd is. Het is eveneens van toepassing op personeel benoemd op basis van projecten, voor zover dit personeel op moment van inwerkingtreding van een sociaal plan

drie jaar of langer in dienst van de werkgever is.

- 3.4 De kwaliteit van het onderwijs dient gewaarborgd te blijven. Dit rechtvaardigt bepaalde objectieve keuzes ten behoeve van het behoud van specifieke deskundigheid.
- 3.5 In alle gevallen dient jegens medewerkers gehandeld te worden volgens criteria van zorgvuldigheid en redelijkheid. Het tijdig ontvangen van correcte informatie hoort daarbij.
- 3.6 Maatregelen mogen de continuïteit van de organisatie niet in gevaar brengen. Zolang de Minister geen extra gelden beschikbaar stelt om de gevolgen van dreigend ontslag op te vangen, zal de werkgever deze maatregelen uit het reguliere budget moeten financieren.
- 3.7 De medewerkers (zie artikel 3.3) krijgen in principe naar rato van de omvang van de betrekking de gelegenheid om gebruik te maken van de beschikbaar gestelde middelen voor de uitvoering van het sociaal plan. Daarnaast wordt zoveel mogelijk gestreefd naar individueel maatwerk. Bij de toekenning van faciliteiten wordt rekening gehouden met de specifieke situatie van een individuele medewerker.
- 3.8 Met inachtneming van de aan de bestuursaanstelling verbonden rechten en plichten, geldt als uitgangspunt voor de inzet van de medewerker, dat deze zoveel als mogelijk is op één school te werk wordt gesteld.
- 3.9 In geval van externe overplaatsing zal een medewerker bij ten hoogste twee verschillende werkgevers kunnen worden benoemd, tenzij de werknemer aangeeft geen bezwaar te hebben tegen benoemingen bij meerdere werkgevers.
- 3.10 De werkgever is formeel belast met de uitvoering van de maatregelen. Deze wordt gerepresenteerd door de (centrale) directie. Het directie- en managementstatuut maakt dit duidelijk.
- 3.11 De werkgever draagt zorg voor een goede informatievoorziening aan alle betrokkenen. Bij iedere toepassing van het sociaal statuut/plan zal er adequate uitgebreide verslaglegging plaats vinden.
- 3.12 Herplaatsing van een medewerker zal -ongeacht of deze plaats vindt in fase 0, 1 of 2 in de zin van dit sociaal statuut, in beginsel in eerste instantie worden gerealiseerd door middel van detachering. Deze detachering heeft een maximale looptijd van 12 maanden, en resulteert indien deze in het kader van fase 1 of fase 2 heeft plaats gevonden -behoudens de hierna in 3.13 neergelegde uitzonderingen- bij voldoende formatieruimte in een benoeming in vaste dienst.
- 3.13 De werkgelegenheidsgarantie van dit sociaal statuut impliceert niet dat een medewerker gevrijwaard blijft van formatieve ontslagen. Wel betekent deze garantie dat de medewerker aanspraak kan maken op overplaatsing bij zijn eigen werkgever, of op externe overplaatsing bij (een) andere werkgever(s) binnen Werkkring. In fase 2 van een sociaal plan gaat het daarbij niet alleen om een recht van de medewerker in kwestie, maar tevens om een plicht. Bovengenoemde aanspraken en plichten vinden hun begrenzing in:
 - Redenen in de identiteit (zowel in levensbeschouwelijke als in onderwijskundige zin) van de school of van het betrokken personeelslid gelegen. Daarbij moet het

- wat de school betreft om consistent gepraktiseerd werving- en selectiebeleid gaan cq van aantoonbare zwaarwegende onderwijskundige beletselen;
- Geen benoemingsplicht geldt ten aanzien van vacatures binnen directieformaties;
 - De medewerker is gerechtigd een aanbod te weigeren in geval van ‘versnippering’ betrekkingsofvang bij externe overplaatsing naar meer dan twee werkgevers;
 - Een boventallige werknemer kan tweemaal een hem aangeboden passende functie weigeren: de eerste maal met opgaaf van redenen, de tweede maal slechts op grond van valide, door de bezwarencommissie te toetsen, kenbaar gemaakte redenen.
 - Geen benoemingsplicht geldt wanneer gedurende de detachering de ongeschiktheid cq onbekwaamheid van de gedetacheerde medewerkers is gebleken. Een en ander dient wel in ten minste één functionerings- en één beoordelingsgesprek met de betrokken medewerker te zijn besproken.
 - Tevens geldt ten aanzien van de werkgelegenheidsgarantie een kwantitatieve bodem: bij een Werkkringbrede (althans binnen het desbetreffende relevante gebied binnen Werkkring) leerling- of inkomstendaling van meer dan 4% geldt de garantie niet.

Het ontbreken van een benoemingsplicht aan werkgeverszijde brengt buiten de situatie van 6.2.5 voor de betrokken medewerker geen verval van ontslagbescherming cq werkgelegenheidsgarantie met zich.

De werkgelegenheidsgarantie geldt voor onbepaalde tijd.

4. FASE 0

Fase 0 van het statuut kan beschouwd worden als een permanente fase in die zin, dat de werkgever een sociaal beleid zal voeren, dat permanent gericht is op behoud van werkgelegenheid en het voorkomen van gedwongen ontslag van personeel. De werkgever stelt zich ten doel de werkgelegenheid van alle medewerkers zo lang mogelijk te handhaven.

Voor de medewerkers is een zo groot mogelijke flexibiliteit en mobiliteit een voorwaarde om die doelstelling met succes te kunnen realiseren. Mede daarom zal aandacht worden besteed aan (bij)scholing van medewerkers, gericht op brede inzetbaarheid.

Uitgangspunt bij de inzet van personeel is de juiste persoon op de juiste werkplek te laten functioneren. Als het werkgevers- of schoolbelang, het individuele belang of het belang van verschillende medewerkers niet parallel lopen, worden deze belangen in overleg met alle betrokkenen op een zorgvuldige wijze tegen elkaar afgewogen. Dit overleg is er op gericht om op basis van overtuigende argumenten tot consensus te komen.

4.1 Mobiliteitsbevorderende maatregelen

Het betreft hier geen limitatieve opsomming van maatregelen.

4.1.1 *Vrijwillige uitstroom*

Er wordt bekeken met welke maatregelen het natuurlijk verloop zal worden gestimuleerd. De werkgever stimuleert ook het gebruik maken van taakverminderingsregelingen en flexibele pensionering en het opnemen van langdurig verlof.

4.1.2 *Sollicitatieverlof*

Aan medewerkers die extern solliciteren, kan hiertoe in overleg buitengewoon verlof met behoud van salaris worden verleend.

4.1.3 *Detachering*

Als een andere werkgever (binnen of buiten Werkkring) en een medewerker voornemens zijn een arbeidscontract met elkaar aan te gaan maar er redenen zijn om zich eerst op elkaar te oriënteren, dan kan de medewerker voor een maximale periode van 12 maanden gedetacheerd worden.

4.1.4 *Kortere opzegtermijn*

Er zal soepel worden omgegaan met de geldende opzegtermijnen als dit de kansen van de betrokken medewerker op een nieuwe betrekking elders vergroot.

4.1.5 *Om-, her- en bijscholing*

Indien mogelijk wordt een betrokken medewerker door scholing bevoegd gemaakt voor een andere passende functie. De werkgever faciliteert de medewerker daarbij financieel en in tijd, mits de scholing een wezenlijke verbetering van het werkgelegenheidsperspectief inhoudt. Hiervoor dient de medewerker een aanvraag te doen. De hieruit voortvloeiende reis- en studiekosten worden vergoed conform de vigerende CAO-VO.

Wanneer een vergoeding door de werkgever is toegekend, rust op de medewerker de verplichting om zich in te spannen de scholing te laten slagen. Indien blijkt dat betrokkene niet voldoende meewerkt aan de om-, her-, of bijscholing zal de betrokkene verplicht worden tot terugbetaling van de gemaakte kosten.

4.2. Mobiliteitscoördinatie /Werkkring en netwerkvorming

Het mobiliteitscoördinatiepunt stimuleert, begeleidt en organiseert de mobiliteit.

Op Werkkringniveau worden zowel de vacatures als de personeelsleden, die in aanmerking (willen) komen voor mobiliteit, geregistreerd. Er wordt een reglement vastgesteld, dat regelt op welke manier de "mobiele" docenten bij voorrang in aanmerking kunnen komen voor vacatures.

Individuele docenten kunnen door het coördinatiepunt worden begeleid bij het zoeken naar een andere functie binnen of buiten Werkkring.

5. FASE 1

Indien uit het (meerjaren) formatieplan van een aan dit sociaal statuut gebonden werkgever blijkt dat terugloop van werkgelegenheid te verwachten is, nodigt de werkgever de Centrales uit voor het voeren van DGO over de te ondernemen acties om gedwongen ontslagen zoveel mogelijk te voorkomen. In het DGO voeren werkgever en Centrales op overeenstemming gericht overleg over een Sociaal Plan en het budget voor het flankerend beleid ter uitvoering van de gewenste maatregelen ter bestrijding van de gevolgen van de verwachte boventaligheid.

Deze eerste fase kenmerkt zich nog steeds door het vrijwillig karakter ten aanzien van de medewerkers. Werkgevers zijn echter reeds in deze fase verplicht om hun vacatures bij voorrang aan te bieden aan medewerkers van de werkgever die een sociaal plan heeft opgesteld.

Nadat op basis van een analyse de verwachte boventaligheid in beeld is gebracht, wordt getracht gedwongen ontslag te voorkomen door het stimuleren van natuurlijk verloop via mobiliteitsbevorderende maatregelen. Medewerkers kunnen in deze fase een loopbaangesprek aanvragen en

daarin te kennen geven in aanmerking te willen komen voor herplaatsing. Hoewel in deze fase het wederzijds verplichtend karakter nog aan de in te zetten middelen ontbreekt, is er al wel sprake van gewenste inzet vanwege de ernst van de situatie. Van werkgever en medewerkers mag worden verwacht, dat zij zich wederzijds inspannen om oplossingen te bereiken voor mogelijke werkgelegenheidsproblemen die zich in fase 1 laten aanzien.

De mobiliteitsbevorderende maatregelen zijn bedoeld voor alle medewerkers, omdat in dit stadium nog niet exact vaststaat voor welke medewerkers ontslagdreiging relevant is.

5.1 Mobiliteitsbevorderende maatregelen

Het betreft hier een niet-limitatieve opsomming van maatregelen.

5.1.1 *Vrijwillige uitstroom overige werknemers*

Ook tijdens fase 1 gaat de school door met het bevorderen van natuurlijk verloop, teneinde extra ruimte te creëren om boventallige medewerkers te herplaatsen. De werkgever stimuleert het gebruik maken van taakverminderingssystemen en flexibele pensionering en het nemen van langdurig verlof.

5.1.2 *Sollicitatieverlof*

Aan medewerkers die extern solliciteren, kan hiertoe in overleg buitengewoon verlof met behoud van salaris worden verleend.

5.1.3 *Detachering*

Als een andere werkgever (binnen of buiten Werkring) en een boventallige medewerker voornemens zijn een arbeidscontract met elkaar aan te gaan, maar er redenen zijn om zich eerst op elkaar te oriënteren, dan kan de medewerker voor een maximale periode van 12 maanden gedetacheerd worden.

5.1.4 *Kortere opzegtermijn*

Er zal soepel worden omgegaan met de geldende opzegtermijnen als dit de kansen van de betrokken medewerker op een nieuwe betrekking elders vergroot.

5.1.5 *Om-, her- en bijscholing*

Indien mogelijk wordt een betrokken medewerker door scholing bevoegd gemaakt voor een andere passende functie. De werkgever faciliteert de medewerker daarbij financieel en in tijd, mits de scholing een wezenlijke verbetering van het werkgelegenheidsperspectief inhoudt. Hiervoor dient de medewerker een aanvraag te doen. De hieruit voortvloeiende reis- en studiekosten worden vergoed conform de vigerende CAO-VO.

Wanneer een vergoeding door de werkgever is toegekend, rust op de medewerker de verplichting om zich in te spannen de scholing te laten slagen. Indien blijkt dat betrokkene niet voldoende meewerkt aan de om-, her-, of bijscholing zal de betrokkene verplicht worden tot terugbetaling van de gemaakte kosten.

5.1.6 *Tegemoetkoming verhuiskosten*

Als vertrekbevorderende maatregel kan de directie een tegemoetkoming verstrekken in de verhuiskosten. Het betreft een vergoeding in de verhuiskosten als een te herplaatsen medewerker elders een betrekking aanvaardt, als gevolg hiervan moet verhuizen en

daarvoor op grond van wettelijke regelgeving en/of van de nieuwe werkgever geen vergoeding ontvangt.

5.1.7 *Gewenningsregeling reistijd en -kosten*

De werkgever kan de medewerker die door het accepteren van een functie elders de boventaligheidsproblematiek vermindert, een financiële vergoeding geven ter tijdelijke compensatie van in de nieuwe functie toegenomen reistijd en/of reiskosten.

5.1.8 *Salarissuppletie*

De werkgever zal de medewerker die door het accepteren van een functie elders buiten Werkkring de boventaligheidsproblematiek vermindert, een financiële vergoeding geven ter aanvulling op het elders te verdienen salaris, indien dat salaris lager ligt dan dat van de medewerker bij uitdiensttreding. Indien de medewerker elders bij een aan dit sociaal statuut gebonden werkgever een passende functie aanvaardt en daarmee de boventaligheidsproblematiek evenredig vermindert, behoudt de werknemer jegens zijn nieuwe werkgever zijn salaris en salarisuitzicht behorend bij zijn voormalige functie. De daaraan voor de nieuwe werkgever verbonden meerkosten komen ten laste van de oude werkgever.

5.1.9 *Spijtoptantenregeling*

In geval van detachering van een medewerker in het kader van fase 1, heeft de medewerker in de periode liggende tussen de derde en de zesde maand van de detachering het recht om de detachering met behoud van ontslagbescherming cq werkgelegenheidsgarantie te beëindigen.

5.2 Herplaatsing

Gedurende fase 1 worden de herplaatsingsmogelijkheden nader onderzocht. Door afwijkingen tussen geprognosticeerde en beschikbare formatie, wijzigingen in lessentabellen, definitieve vakkeuzes van leerlingen, onvoorzien vrijwillig vertrek van medewerkers enzovoort, kunnen alsnog interne herplaatsingsmogelijkheden worden gerealiseerd.

5.2.1 *Uitgangspunten*

Zodra fase 1 is ingegaan geldt het volgende:

- Door de werkgever wordt een vacaturestop ingesteld. Eerst wanneer gebleken is dat herplaatsing van medewerkers op de desbetreffende functie niet mogelijk is, kan worden overgegaan tot externe vacaturevervulling.
- Eventuele vacatures worden door de werkgever nog slechts op tijdelijke basis ingevuld. Deze functies dienen namelijk als herplaatsingsmogelijkheid voor met ontslag bedreigde medewerkers. Pas wanneer duidelijk is dat herplaatsing van medewerkers op de betreffende functie niet mogelijk is, kan worden overgegaan tot definitieve invulling met een externe kandidaat.
- De werkgever zet geen benoemingen voor bepaalde tijd om in dienstverbanden voor onbepaalde tijd tenzij regelgeving daartoe dwingt.
- Zodra een medewerker op eigen verzoek het dienstverband beëindigt (natuurlijk verloop) heft de werkgever de aldus vrijkomende functie op of biedt hij deze zo mogelijk aan een andere medewerker aan, dan wel als beide niet mogelijk is vult hij deze op tijdelijke basis in.

- Medewerkers voor wie de kansen op interne herplaatsing klein zijn, of die om andere redenen niet met het nemen van maatregelen wensen te wachten totdat de mogelijkheden van interne herplaatsing zijn onderzocht, kunnen een beroep doen op maatregelen ten behoeve van herplaatsing elders.
- Andere werkgevers die gebonden zijn aan het sociaal statuut, zijn jegens de werkgever die een sociaal plan heeft opgesteld, gehouden vacatures bij voorrang aan te bieden aan de medewerkers van laatstgenoemde werkgever.

5.2.2 *Mobiliteitscoördinatie*

In fase 1 is er duidelijk sprake van terugloop in formatie. Er dreigt boventalligheid te ontstaan, waardoor er een vacaturestop wordt ingesteld (zie 5.2.1).

Van groot belang is dat de vacatures consequent bij het coördinatiepunt gemeld worden en dat het coördinatiepunt overzicht heeft van de te verwachten boventalligheid en van de personeelsleden, die voor mobiliteit in aanmerking (willen) komen. Het coördinatiepunt heeft daardoor het overzicht om snel te matchen, zodat de vacaturestop een zo kort mogelijke periode beslaat. Een en ander moet vastgelegd worden in een op te stellen reglement, zoals in 4.2. al is vermeld.

5.3 Begeleiding

5.3.1 *Uitgangspunten*

De begeleiding en de te nemen maatregelen dienen zoveel mogelijk afgestemd te zijn op de capaciteiten en belangstelling van de betrokken medewerker. De begeleiding wordt zoveel mogelijk op locatieniveau vormgegeven.

5.3.2 *Individueel begeleidingsplan*

Medewerkers worden in staat gesteld een of meer individuele begeleidingsgesprekken met een door de werkgever aan te wijzen functionaris te voeren. Doel van dit gesprek is de medewerker toelichting te geven op de situatie, aan te geven welke mogelijkheden de werkgever kan bieden aan betrokkene, en inventariseren van wensen en belangstelling van de betrokkene. Daarna zal met de betrokkene een keuze worden gemaakt met betrekking tot het doel dat zal worden nagestreefd. Daarbij zal de medewerker een voorstel worden gedaan ten aanzien van maatregelen die dit doel moeten ondersteunen, met een eerste begroting van benodigde faciliteiten. De begeleiding resulteert in een individueel begeleidingsplan waarin de afspraken tussen medewerker en de werkgever zijn vastgesteld.

6. **FASE 2**

Als na fase 1 de boventalligheid niet is opgelost, gaat fase 2 in. Deze fase kenmerkt zich door het gedwongen karakter van de te nemen maatregelen. In deze fase worden medewerkers boventallig verklaard op grond van organisatorische beleidskeuzes en/of aan het personeelsbeleid ontleende criteria en objectieve anciënniteitscriteria, zoals deze in overleg met Centrales zijn vastgesteld. De uitgangspunten hiervoor zijn terug te vinden in het (meerjaren)formatiebeleid, zoals dat door de directie met instemming van de personeelsgeleding van de medezeggenschapsraad wordt vastgesteld.

De in deze fase te treffen maatregelen zijn erop gericht gedwongen ontslag van als boventallig aangemerkte medewerkers te voorkomen. Deze maatregelen hebben nu echter een gedwongen karakter. Zowel werkgever als werknemer hebben een inspanningsverplichting om gedwongen ontslag en instroom in een werkloosheidsuitkering te voorkomen. De benoemingsplicht van de andere aan het sociaal statuut gebonden werkgevers geldt ook in deze fase.

In het sociaal plan is opgenomen welke concrete maatregelen en (financiële) middelen zullen worden ingezet om het gedwongen ontslag van de betrokken medewerkers te voorkomen, dan wel spoedig herplaatsing binnen of buiten de school te bevorderen.

6.1 Mobiliteitsbevorderende maatregelen

In deze fase zijn alle inspanningen erop gericht de medewerkers die boventallig zijn verklaard zoveel mogelijk elders aan een passende werkkring te helpen. Tijdens fase 2 blijven de mobiliteitsbevorderende maatregelen uit fase 1 van kracht, met uitzondering van a) de in 5.1.8, laatste volzin, genoemde salarisgarantie bij herplaatsing, en b) de spijtoptantenregeling van 5.1.9.

6.2 Uitgangspunten herplaatsing

- 6.2.1. Indien zich intern dan wel extern een herplaatsingsmogelijkheid voordoet, wordt deze het eerst aangeboden aan de met ontslag bedreigde medewerker die aan de benoemingsseisen voldoet.
- 6.2.2. Hoewel andere aan het sociaal statuut gebonden werkgevers hun vacatures reeds vanaf fase 1 met voorrang dienen aan te bieden aan medewerkers die onder de werking van een sociaal plan vallen, prevaleert herplaatsing in een passende functie bij de eigen werkgever boven herplaatsing in een gelijke functie bij een andere participerende werkgever binnen Werkkring, tenzij werkgever en werknemer anders overeenkomen.
- 6.2.3. De participerende rechtspersonen in Werkkring alsmede de betrokken medewerker hebben in de in hoofdstuk 3 (met name 3.13) van dit sociaal statuut weergegeven situaties het recht om een detachering of benoeming in het kader van externe overplaatsing te weigeren.
- 6.2.4. Natuurlijk verloop van niet met ontslagbedreigde medewerkers, doet de ontslagdreiging alleen dan te niet indien de betrekkingssomvang van de vertrokken medewerker gelijk is aan of groter is dan de betrekkingssomvang van de met ontslag bedreigde medewerker wiens boventaligheid door het betreffend en natuurlijk verloop vermindert.
- 6.2.5. Een boventallige werknemer kan tweemaal een hem aangeboden passende functie weigeren: de eerste maal onder opgave van redenen, de tweede maal slechts op grond van valide, door de bezwarencommissie te toetsen, kenbaar gemaakte redenen. Bij een derde weigering vervalt de uit dit sociaal statuut voortvloeiende werkgelegenheidsgarantie cq ontslagbescherming.
- 6.2.6. Indien de (tussentijdse) beëindiging van de detachering dan wel het achterwege blijven van een aansluitende benoeming te wijten is aan de medewerker, dan kan de medewerker

jegens zijn werkgever geen aanspraak maken op ontslagbescherming uit hoofde van dit sociaal statuut.

6.2.7. Gedwongen herplaatsing bij de eigen werkgever dan wel bij een andere werkgever binnen Werkkring, kan een medewerker in het kader van reorganisatie niet meer dan een maal per drie jaar worden opgelegd.

6.2.8. Als of zolang herplaatsing noch bij de eigen werkgever noch elders binnen Werkkring mogelijk is, blijft de medewerker voorshands in dienst bij zijn werkgever. De werknemer is in die situatie gehouden te participeren in een Werkkringbrede vervangingspool.

6.3 Informatie en bemiddeling

Alle betrokken medewerkers kunnen voor informatie en bemiddeling terecht bij het CWI en het Mobiliteitscentrum van de Stichting Werkkring.

7. **BEZWARENPROCEDURE**

7.1 *Installatie Bezwarencommissie*

Bij de inwerkingtreding van dit sociaal statuut wordt een Bezwarencommissie ingesteld. De commissie bestaat uit drie leden. Iedere werkgever levert twee leden aan, waarvan één aangewezen is door de directie, de ander door de GMR. Het voorzitterschap van de commissie rust bij een externe persoon, die niet afkomstig is van of betrokken bij de reorganiserende school/werkgever.

De commissie bestaat bij de behandeling van ingediende bezwaren, uit drie personen. In de commissie neemt geen lid zitting dat verbonden is aan of benoemd is vanuit de werkgever die betrokken is bij de aangebrachte zaak.

Na installatie maken de leden van de commissie onderling afspraken over de te volgen werkwijze. Deze werkwijze mag niet strijdig zijn met de letter en geest van het sociaal statuut.

7.2 *Taken Bezwarencommissie*

De Bezwarencommissie behandelt bezwaren van individuele medewerkers, die rechtstreeks getroffen worden door de besluiten van de werkgever die genomen zijn in het kader van het sociaal statuut en/of van een sociaal plan. De commissie toetst of het besluit niet in strijd is met het sociaal statuut en/of sociaal plan of het besluit in redelijkheid tot stand gekomen is. De commissie brengt advies uit aan de directie over de individuele toepassing van het Sociaal Statuut en/of het sociaal plan op de medewerker.

7.3 *Bezwaarprocedure*

1. Indien een medewerker het niet eens is met een bepaald besluit genomen in het kader van dit Sociaal Statuut of een sociaal plan kan deze binnen 4 (vier) weken na

- dagtekening van dit besluit daartegen een bezwaarschrift indienen bij de Bezwarencommissie.
2. De Bezwarencommissie brengt binnen vier weken na ontvangst van het bezwaarschrift daarover een schriftelijk gemotiveerd advies uit aan de directie. Een afschrift van dit advies wordt gezonden aan de medewerker en diens werkgever.
 3. De werkgever neemt binnen vier weken na ontvangst van het advies van de Bezwarencommissie de schriftelijk gemotiveerde finale beslissing.
 4. Tegen de beslissing van de werkgever kan de medewerker de beschikbare rechtsmiddelen inzetten (Bijzonder onderwijs: binnen de geldende termijn schriftelijk beroep instellen bij de Commissie van Beroep, dan wel de gang naar de kantonrechter. Voor het openbaar onderwijs: binnen de geldende termijn in beroep gaan bij de bevoegde Rechtbank, sector bestuursrecht)¹.

8. ZORG EN NAZORG

Indien betrokkenen in de school, ondanks alle zorg en inspanningsverplichtingen, niet hebben kunnen voorkomen dat er gedwongen ontslagen plaatsvinden, vindt er nader overleg tussen werkgever en medewerker plaats over het traject m.b.t. arbeidsmarkt- perspectief na effectuering van het ontslag. De in dit overleg gemaakte afspraken worden schriftelijk vastgelegd.

9. HARDHEIDSCLAUSULE

Indien het onverkort toepassen van dit sociaal statuut voor een individuele werknemer onevenredige gevolgen heeft kan de werkgever besluiten aanvullende individuele afspraken te maken met de betreffende medewerker. De afspraken worden schriftelijk vastgelegd. Over de afspraken zal op vertrouwelijke wijze verantwoording worden afgelegd aan de personeelsgeleding van de medezeggenschapsraad en/of de Centrales van Overheids- en Onderwijspersoneel.

10. OVERGANGSRECHT

1. Met het van kracht worden van dit gemeenschappelijk sociaal statuut eindigt -behoudens het bepaalde in het volgende lid- het sociaal statuut dat de participerende werkgever eerder met Centrales was overeengekomen.
2. In afwijking van het voorgaande lid behoudt het op de datum van inwerkingtreding van het gemeenschappelijk sociaal statuut zittend personeel gedurende een periode van vier jaar vanaf datum inwerkingtreding aanspraak op die aspecten uit het 'eigen' sociaal statuut van zijn werkgever, die het personeel een betere (rechts)positie geeft dan het gemeenschappelijk sociaal statuut.
3. In het sociaal plan dat een werkgever in geval van dreigend verlies van werkgelegenheid dient op te stellen, zal de werkgever de in het vorige lid bedoelde punten meenemen. De bezwarencommissie is gehouden om bij de

¹ Werkkring biedt ook aan openbare besturen de mogelijkheid tot toetreding.

beoordeling van individuele bezwaarschriften uitdrukkelijk rekening te houden met deze uit het onderliggende sociaal statuut voortvloeiende, die van het GSS overstijgende individuele rechten.

Bijlage 1: Lijst met participerende rechtspersonen en hun scholen

Stichting Petrus Canisius College, katholieke scholengemeenschap voor Voortgezet Onderwijs te Alkmaar	Petrus Canisius College, Alkmaar
Stichting Christelijk Voortgezet Onderwijs Alkmaar e.o. te Alkmaar	CSG Jan Arentsz, Alkmaar
IRIS, Stichting voor Christelijk Voortgezet Onderwijs e.o. te Heemstede	Eerste Christelijk Lyceum, Haarlem Haemstede Barger, Heemstede Herbert Vissers College, Nieuw-Vennep Kaj Munk College, Hoofddorp RK Scholengemeenschap Thamen, Uithoorn
Stichting Christelijk Voortgezet Onderwijs in het Gooi te Hilversum	Comenius College, Hilversum De Savornin Lohman, Hilversum Hilfertsheem-Beatrix, Hilversum College de OpMaat, Bussum/Hilversum
Stichting Sint Michaël College te Zaandam	St. Michaël College, Zaandam

**Bijlage 2: Participatie-overeenkomst,
Behorend bij het gemeenschappelijk statuut van “Stichting Werkkring” juni 2007**

Ondergetekenden:

1. De stichting “Stichting Petrus Canisius College, katholieke scholengemeenschap voor Voortgezet Onderwijs”, gevestigd te Alkmaar, ten deze bevoegd vertegenwoordigd door A.B.M. Termaat

en

2. De stichting “Stichting Christelijk Voortgezet Onderwijs Alkmaar e.o.”, gevestigd te Alkmaar, ten deze bevoegd vertegenwoordigd door L. Spaans

en

3. De stichting “IRIS, Stichting voor Christelijk Voortgezet Onderwijs”, gevestigd te Heemstede, ten deze bevoegd vertegenwoordigd door L. Deurloo

en

4. De stichting “Stichting voor Christelijk Voortgezet Onderwijs in het Gooi”, gevestigd te Hilversum, ten deze bevoegd vertegenwoordigd door S.J. Haenen

en

5. De stichting “Stichting Sint Michaël College”, gevestigd te Zaandam, ten deze bevoegd vertegenwoordigd door P. van Eerden

- hierna (gezamenlijk) te noemen: “partijen” -

In aanmerking nemende dat:

- Partijen samen werken in de stichting “Stichting Werkkring”, welke stichting ten doel heeft het bevorderen van de implementatie van Integraal Personeelsbeleid in de onderwijsinstellingen van de aangesloten werkgevers, met inbegrip van het voeren van een gezamenlijk werkgelegenheidsbeleid;
- Partijen met het sociaal statuut beogen de loopbaanperspectieven van hun personeel te vergroten, en tevens werkgelegenheid te waarborgen;
- Partijen het in het kader daarvan ook wenselijk vinden hun werkgelegenheidsbeleid op elkaar af te stemmen en tot een gemeenschappelijk sociaal statuut te komen;
- Het gezamenlijke sociaal statuut voor partijen jegens elkaar zowel rechten als plichten met zich brengt;

Paraaf:

PCC Alkmaar

CVO Alkmaar

IRIS

CVO 't Gooi

SMC

- Partijen hun onderlinge rechtsverhouding als volgt wensen te regelen.

Verklaren te zijn overeengekomen:

Artikel 1

Elk der partijen verklaart het aan deze overeenkomst gevoegde sociaal statuut, opgesteld onder auspiciën van Stichting Werkring en tussen genoemde stichting en de centrales voor overheids- en onderwijspersoneel overeengekomen, van toepassing op alle scholen voor voortgezet onderwijs die zij in stand houdt.

Artikel 2

1. Wijziging van het sociaal statuut kan slechts plaats vinden door Stichting Werkring, in overleg met vorengenoemde centrales. Partijen bij deze overeenkomst zijn afzonderlijk niet bevoegd het sociaal statuut voor één of meer van hun scholen, al dan niet tijdelijk, te wijzigen of aan te vullen.
2. Wijziging van het sociaal statuut -daaronder tevens begrepen uit- of toetreding van nieuwe werkgevers en/of scholen tot het gezamenlijke sociaal statuut- geeft een partij die in het besluitvormende gremium van Werkring tegen de wijziging(en) heeft gestemd, het recht om deze participatie-overeenkomst, in afwijking van artikel 10 tweede lid, per de datum van inwerkingtreding van het gewijzigde sociaal statuut op te zeggen. Het bepaalde in het derde lid van artikel 9 blijft alsdan van toepassing, met dien verstande dat de opzeggende partij niet aan de wijzigingen in het sociaal statuut is gebonden.

Artikel 3

De toepasselijkheid van een gezamenlijk sociaal statuut laat onverlet dat reorganisaties op het niveau van partijen bij deze overeenkomst plaats vinden. Elke partij is zelf verantwoordelijk voor het zonedig komen tot een sociaal plan alsmede de financiering daarvan, indien een wenselijke dan wel noodzakelijke reorganisatie consequenties heeft voor de werkgelegenheid.

Artikel 4

Partijen stemmen hun vraag naar en aanbod van personeel en functies onderling af. Voor deze afstemming wordt een gemeenschappelijk mobiliteitscoördinatiepunt ingesteld.

Artikel 5

1. In geval een der partijen genoodzaakt is een sociaal plan op te stellen, doet zij daarvan zo vroeg mogelijk, doch uiterlijk op de dag waarop zij de centrales voor overheids- en onderwijspersoneel uitnodigt voor overleg, mededeling aan de overige partijen bij deze overeenkomst.
2. Vanaf de eerste, vrijwillige fase van het sociaal plan, zijn de overige partijen verplicht hun vacatures bij voorrang open te stellen voor personeelsleden ten aanzien van wie het sociaal plan geldt. Tevens zijn zij vanaf de eerste fase verplicht met ontslag bedreigde personeelsleden in relevante vacatures te benoemen.
3. De verplichtingen genoemd in voorgaande lid gelden niet ten aanzien van directievacatures, noch in situaties waarin consistent en consequent gebezigde identiteitseisen (levens- beschouwelijk dan wel onderwijskundig) jegens nieuwe personeelsleden, dan wel het bestaan van een bekostigingsrechtelijke herbenoemingplicht, zich tegen aanbieding van de functie cq benoeming in de functie, verzetten.

Paraaf:

PCC Alkmaar

CVO Alkmaar

IRIS

CVO 't Gooi

SMC

4. De in het tweede lid van dit artikel neergelegde plichten kunnen worden geëffectueerd door middel van een detacheringovereenkomst, met een looptijd van maximaal 12 maanden. Deze detacheringperiode dient behoudens uitzonderingssituaties als neergelegd in het sociaal statuut, aansluitend te worden gevolgd door een benoeming in vaste dienst.

Artikel 6

Partijen zullen jegens elkaar de redelijkheid en billijkheid in acht nemen. Partijen zullen zowel ten aanzien van het stellen en vervullen van vacatures als bij het aanwijzen van boventalligen, de redelijke belangen van andere partijen mee in ogenschouw nemen.

Artikel 7

1. Stichting Werkring stelt een gemeenschappelijke bezwarencommissie in.
2. De samenstelling alsmede bevoegdheden van deze bezwarencommissie zijn conform hetgeen daaromtrent is opgenomen in het sociaal statuut.

Artikel 8

1. Eventuele geschillen tussen partijen, daaronder begrepen kwesties die door één der partijen als zodanig worden opgevat, zullen worden onderworpen aan interne geschilbeslechting.
2. Geschilbeslechting zal plaats vinden door een door Werkring in te stellen commissie van drie personen. De leden van de commissie mogen geen binding hebben met enige bij het geschil betrokken partij.
3. De uitspraak van de commissie is bindend voor partijen.

Artikel 9

1. Elk der partijen is bevoegd deze overeenkomst met inachtneming van ter zake geldende regels, op te zeggen, en daarmee -onverminderd het bepaalde in het derde lid van deze bepaling- het gebonden zijn aan het sociaal statuut te doen eindigen.
2. Opzegging kan onverminderd het bepaald in het volgende lid, slechts geschieden tegen 1 augustus van enig jaar, met dien verstande dat een opzegtermijn van ten minste zes maanden in acht dient te worden genomen. Opzegging geschiedt schriftelijk, ten adresse van alle overige partijen bij deze overeenkomst.
3. Opzegging ontslaat de opzeggende partij niet van haar verplichtingen uit hoofde van deze overeenkomst, jegens een partij die voorafgaand aan de opzegging dan wel lopende de opzegtermijn een onder de reikwijdte van het sociaal statuut vallend sociaal plan heeft opgesteld.

Artikel 10

Deze overeenkomst zal elke vier jaar worden geëvalueerd. Evaluatie vindt plaats binnen het bestuur van Stichting Werkring.

Artikel 11

In situaties waarin deze overeenkomst dan wel het sociaal statuut niet voorziet, beslist het bestuur van Stichting Werkring, gehoord alle betrokken belangen.

Paraaf:

PCC Alkmaar

CVO Alkmaar

IRIS

CVO 't Gooi

SMC

Artikel 12

Deze overeenkomst geldt voor onbepaalde tijd. Zij treedt in werking per 1 augustus 2007.

Aldus overeengekomen en opgemaakt in vijfvoud te Zaandijk, d.d. 20 juni 2007.

Voor Stichting Petrus Canisius College:

Voor Stichting CVO Alkmaar e.o.:

Voor IRIS, Stichting voor CVO:

Voor Stichting CVO in het Gooi

Voor Stichting Sint Michaël College:

Bijlage 3: model-detacheringsovereenkomst Werkkring

Ondergetekenden:

1. Het bestuur van de Vereniging/Stichtinggevestigd te,
hierna te noemen: **de uitlener**,
2. Het bestuur van de Vereniging/Stichting.....gevestigd te,
hierna te noemen: **de inlener**,
3. De heer/mevrouw....., geboren op en wonende
te....., hierna te noemen: **de gedetacheerde**

Tezamen hierna te noemen: **partijen**

Verklaren hierbij in het kader van het binnen Werkkring vigerende gemeenschappelijke sociaal statuut ten behoeve van de arbeidsmobiliteit van de gedetacheerde, onder de hierna vermelde voorwaarden een overeenkomst van detachering te zijn aangegaan:

Artikel 1

De uitlener detacheert de bij hem in de functie van in dienst zijnde werknemer bij de inlener voor het vervullen van de functie als vermeld onder artikel 2.

Artikel 2

De gedetacheerde vervult bij de inlener de functie van Een beschrijving van de functie en van de taakstelling is vóór de aanvang van de detachering voorgelegd en wordt door de gedetacheerde onderschreven.

Artikel 3

De uitlener machtigt de inlener tot het geven van opdrachten aan de gedetacheerde ten aanzien van de in artikel 2 vermelde taakstelling en het toezicht daarop. De gedetacheerde is voor de uitvoering van zijn/haar werkzaamheden verantwoording verschuldigd aan de inlener.

Artikel 4

De omvang van de detachering van de gedetacheerde bedraagt werktijdfactor.

Artikel 5

De detacheringsovereenkomst is van kracht met ingang van en eindigt – behoudens tussentijdse opzegging conform artikel 7- van rechtswege op De maximale duur van de detachering bedraagt 12 maanden.

Artikel 6

1. De detachering is er op gericht de perspectieven van de gedetacheerde op de arbeidsmarkt te bevorderen, met behoud van diens rechtspositie bij de uitlener. Behoudens detachering in het

- kader van fase 2 van een voor de uitlener geldend sociaal plan, heeft de gedetacheerde een terugkeergarantie bij de uitlener.
2. Vindt de detachering in het kader van een reorganisatie plaats (fase 1 of 2 van enig sociaal plan), dan wordt de gedetacheerde na ommekomst van de detacheringperiode -in dezelfde functie en met dezelfde betrekkingssomvang als gedurende de detachering- in vaste dienst bij de inlener benoemd, tenzij:
 - a. de daarvoor noodzakelijke formatie ruimte ontbreekt;
 - b. gedetacheerde en inlener anderszins overeenkomen;
 - c. gedetacheerde jegens de uitlener gebruik maakt van zijn terugkeergarantie als bepaald in lid 6.1;
 - d. een uitzondering als neergelegd in 3.13 van het gemeenschappelijk sociaal statuut van toepassing is.

Artikel 7

Tussentijdse beëindiging van de detacheringsovereenkomst is slechts mogelijk met instemming van alle partijen, indien:

- a. de gedetacheerde ontslag door de uitlener wordt verleend of op eigen verzoek ontslag neemt. In dat geval nemen partijen de voor de arbeidsovereenkomst van gedetacheerde geldende opzegtermijn in acht;
- b. een der partijen gemotiveerd kan aantonen dat het niet van haar verlangd kan worden dat deze detachering voortgezet wordt. In deze situatie nemen partijen een opzegtermijn van twee maanden in acht.
- c. de gedetacheerde tussen de derde en de zesde maand na aanvang van de detachering aangeeft de detachering te willen beëindigen. Deze 'spijtoptantenregeling' is niet van toepassing indien de detachering plaats vindt in het kader van fase 2 van een sociaal plan.

Artikel 8

Omtrent de concrete invulling van arbeids- en rusttijden zijn tussen de inlener en de gedetacheerde vóór de aanvang van detachering afspraken gemaakt.

Artikel 9

De gedetacheerde verklaart onder erkenning van de in artikel 3 omschreven machtiging, de in artikel 2 vermelde werkzaamheden naar beste vermogen te zullen verrichten in overeenstemming met de grondslag en de doelstelling van de school en zich daarbij te zullen houden aan de aanwijzingen en/of reglementen van de inlener.

Artikel 10

Detachering van de werknemer brengt geen wijzigingen mee in diens rechtspositie bij de uitlener. De gedetacheerde kan na afloop van de detacheringperiode aan deze overeenkomst geen rechten ten opzichte van de inlener ontlenen.

Artikel 11

De uitlener is verplicht aan de gedetacheerde maandelijks het loon inclusief emolumenten te betalen waarop deze krachtens de arbeidsovereenkomst met de uitlener recht heeft. Tevens vergoedt de uitlener aan de gedetacheerde de gemaakte kosten in verband met het uitvoeren van de werkzaamheden bij de inlener. De gedetacheerde heeft ter zake geen vordering op de inlener.

Artikel 12

Inlener verplicht zich de volgende kosten aan de uitlener te vergoeden:

1. De bruto-loonkosten, tussen de inlener en de uitlener vastgesteld op de gemiddelde personeelslast van inlener, behorend bij de functie(categorie) waarin de gedetacheerde tewerk is gesteld. Indien daartoe de wettelijke verplichting bestaat, wordt over de bruto-loonkosten de verschuldigde BTW in rekening gebracht;

2. De vaste vergoeding woon-werkverkeer ten behoeve van de gedetacheerde voor het reizen naar de instelling van de inlener. Over deze kosten verplichten de inlener en uitlener zich vóór de detachering afspraken te maken;
3. Door de uitlener aan de gedetacheerde betaalde vergoedingen ter zake van gemaakte extra kosten van gedetacheerde in verband met het uitvoeren van de werkzaamheden bij de inlener.

Artikel 13

1. Meldingen van ziekte en herstel geschieden door de gedetacheerde zowel bij de uitlener als de inlener. De gedetacheerde is verplicht het ziekteverzuimprotocol van de uitlener na te leven.
2. Bij ziekte of verlof van de gedetacheerde vervalt betalingsverplichting van artikel 12, na ... weken.

Artikel 15

1. De inlener is verplicht de zorgvuldigheid zoals genoemd in artikel 7:658 BW (of in geval van openbaar onderwijs het equivalent daarvan) jegens de gedetacheerde in acht te nemen.
2. De inlener zal de uitlener vrijwaren van aanspraken jegens de uitlener wegens het niet nakomen van de verplichtingen genoemd in artikel 7:658 BW (of het binnen het openbaar onderwijs geldende equivalent).

Artikel 16

1. De uitlener is niet aansprakelijk voor schade die de gedetacheerde mocht veroorzaken aan derden bij de uitoefening van de werkzaamheden voor de inlener. De inlener zal zijn WA-verzekering tevens van toepassing laten zijn op de hiervoor bedoelde schade.
2. De inlener zal de uitlener vrijwaren voor alle aanspraken van derden in verband met handelingen, waaronder begrepen enig nalaten van de gedetacheerde in het kader van de uitvoering van zijn werkzaamheden voor de inlener.

Artikel 17

De uitlener is niet aansprakelijk voor schade die een gedetacheerde mocht veroorzaken bij de inlener.

Artikel 18

De gedetacheerde is niet aansprakelijk voor schade die hij/zij mocht veroorzaken aan de inlener of aan derden bij de uitoefening van de werkzaamheden voor de inlener, tenzij de schade een gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid.

Artikel 19

1. Wijzigingen in de arbeidsovereenkomst, voor zover van belang voor de inlener, anders dan voortvloeiend uit een wetwijziging dan wel wijzigingen in de toepasselijke CAO of in de bekostigingsvoorwaarden, binden de inlener niet dan na zijn schriftelijke instemming met de betreffende wijzigingen;
2. Wijzigingen in de detacheringsovereenkomst, voor zover de gedetacheerde rechtstreeks in zijn/haar belang getroffen wordt, binden de gedetacheerde niet dan na zijn/haar schriftelijke instemming met de betreffende wijzigingen.
3. Indien en voor zover enige bepaling in deze overeenkomst niet (langer) verenigbaar blijkt te zijn met de bekostigingsvoorwaarden, andere wettelijke voorschriften of toepasselijke CAO, treedt die bepaling buiten werking en wordt omtrent een vervangende bepaling tussen partijen overleg gevoerd.

Artikel 20

De bepalingen uit de toepasselijke CAO zijn van overeenkomstige toepassing.

Een afschrift van de overeenkomst wordt aan de arbeidsovereenkomst van de gedetacheerde gehecht.

Aldus overeengekomen, in drievoud opgemaakt en ondertekend te, d.d. 200..

De uitlener

De inlener

De gedetacheerde

Totstandkoming

1. Voorlopige vaststelling van sociaal statuut en bijbehorende overeenkomst in het bestuur van Werkring. (bestuur Werkring)
2. Overleg met (G)MR-en over het sociaal statuut en bijbehorende overeenkomst.
3. Vaststelling door bestuur Werkring.
4. Technisch DGO op Werkringniveau (met name over overleg- en invoeringsprocedure; betrokkenheid afzonderlijke (G)MR-en.
5. Principebesluit omtrent 'ratificering' van sociaal en statuut en overeenkomst door de rechtspersonen binnen Werkring
6. Op overeenstemming gericht overleg tussen Werkring en Centrales voor overheids- en onderwijspersoneel (DGO op Werkringniveau) over inhoud sociaal statuut
7. Ledenraadpleging Centrales
8. Ratificering van sociaal statuut en ondertekening overeenkomst door de participerende rechtspersonen
9. Periodieke evaluatie werking sociaal statuut

Toepassing sociaal statuut

1. Reguliere afstemming van werkgelegenheidsbeleid en vacatures tussen participerende werkgevers
2. Opstellen van sociaal plan door desbetreffende werkgever in geval van reorganisatienoodzaak
3. Informeren overige participerende werkgevers
4. DGO tussen betreffende werkgever en Centrales
5. Inwerkingtreding fase 1 van sociaal plan
Verplichte benoeming van met ontslag bedreigd personeel, bij andere werkgevers.
6. Inwerkingtreding fase 2 sociaal plan
Verplichte benoeming van boventalig personeel, bij andere werkgevers.



Werk

kring

info@werkkring.nl | www.werkkring.nl