



Protocol bij boventalligheid in het kader van mobiliteitsbeleid en sociaal statuut

Mobiliteitsbeleid

Het uitgangspunt van ons mobiliteitsbeleid is dat zowel het personeel als de schoolorganisatie er bij gebaat zijn als medewerkers mobieler zijn. Een brede inzetbaarheid van personeel is daarbij vanzelfsprekend een centraal aandachtspunt. Om dat te bevorderen is voortdurende investering in personeel noodzakelijk. Dat alles geldt bij toepassing van dit protocol in nog sterkere mate.

In dit protocol zijn de procedurele afspraken opgenomen die bij (dreigende) boventalligheid aan de orde komen. De bestuurder voert de regie in dit kader.

1. Een directeur meldt in het directeurenberaad zo vroegtijdig als mogelijk is de kwalitatieve en kwantitatieve boventalligheid, maar in ieder geval voor 1 augustus van het schooljaar dat voorafgaat aan het schooljaar waarin sprake zal zijn van die boventalligheid. Die boventalligheid blijkt uit de meerjarenparagraaf die onderdeel is van elk formatieplan. In het formatieplan is aangegeven in welke categorie/functiegroep van het personeel de boventalligheid ontstaat.
2. De procedure met betrekking tot de behandeling van het formatieplan in de medezeggenschapsraad dient op een dusdanig tijdstip te starten dat de besluitvorming rond het plan uiterlijk 1 juli daaropvolgend afgerond is.
3. Vanaf het moment van de melding geldt binnen de onderwijsgroep een vacaturestop met betrekking tot functies met dezelfde of soortgelijke inhoud. Het mobiliteitsbeleid wordt in dit kader geïntensiveerd.

Toelichting

De middelen die in het mobiliteitsbeleidsplan genoemd worden om de overplaatsing te faciliteren en te realiseren krijgen in het algemeen en in deze fase heel specifiek de aandacht.

- a. *Scholing* om medewerkers geschikt te maken voor een andere passende functie met een verbeterd werkgelegenheidsperspectief. Vergoeding van hieruit voortvloeiende reis- en studiekosten worden vergoed en studieverlof kan worden overwogen. Uitgangspunt hierbij is de CAO-VO.
 - b. *Stage* als een bepaalde oriëntatieperiode voordat overgegaan wordt naar een andere werkgever.
 - c. *Sollicitatieverlof*
 - d. *Kortere opzegtermijn*
 - e. *Loopbaanadvies*
 - f. *Outplacement*
 - g. *Kwijtschelding studiekosten /reeds toegekende studiefaciliteiten*
 - h. *Vertrekpremie*
 - i. *Geheel of gedeeltelijk vrijwillig onbetaald verlof met behoud van pensioenpremie*
 - j. *Overige maatregelen*, bijvoorbeeld, premiëring van deelname aan FPU, detachering, vormen van buitengewoon verlof enz.
4. De betreffende boventalligheid wordt gekoppeld aan de meerjarenpersoneelsplanning in vacatures en boventalligheid. Na de besluitvorming met betrekking tot het mobiliteitsbeleid treedt de vrijwillige fase van dit beleid in werking.

Toelichting

In deze fase is sprake van behoud van het salarisuitzicht behorend bij de functie (OP en OOP) voorafgaand aan de herplaatsing. In geval van ontslag, urenvermindering of een passende lagere functie verleent de betreffende aanleverende school financiële compensatie. In de laatstgenoemde situatie worden tijdelijkheid en pensioenopbouw bij de compensatie op individuele basis afgesproken.

5. Als functie-inhoud, functieniveau en functieomvang overeenstemmen of dichtbij elkaar liggen kan vervolgens aan de betreffende groepen personeelsleden de mogelijkheid tot vrijwillige overplaatsing voorgelegd worden.

Er is sprake van een gelijkwaardige functie als de functie naar inhoud en niveau overeenkomt met de huidige functie.

Van uitwisselbare functies is sprake bij medewerkers met vergelijkbare werkzaamheden. Dat wil zeggen dat de medewerkers elkaars functie moeten kunnen vervullen, hetzij direct, hetzij na een korte opleiding.

Een functie is passend als de functie-inhoud redelijkerwijs aansluit bij de huidige werkzaamheden, of als de werkzaamheden aansluiten bij de persoonlijke omstandigheden en vooruitzichten van de medewerker.

Onder persoonlijke omstandigheden en vooruitzichten wordt onder meer verstaan: bevoegdheden, ervaring, leeftijd, gezondheidstoestand, vroegere functies, bezoldiging, vastgelegde promotiemogelijkheden en dergelijke; één en ander op basis van door de werkgever nader vastgestelde beleidslijnen. Bij interne herplaatsing geldt voor wat het functieniveau betreft als randvoorwaarde een ondergrens van maximaal twee schalen verschil met de functie waarop die betrokkene uitzicht heeft in de functie voorafgaand aan de herplaatsing(sprocedure).

6. Als deze vrijwillige fase geen kandidaten oplevert, wordt bepaald welk personeelslid gedwongen overgeplaatst wordt.

Toelichting

Bij een functie met een lager salarisperspectief wordt de herplaatste werknemer ingeschaald alsof er sprake is van een eerste indiensttreding. Indien het feitelijk salaris in de oude functie hoger is dan het maximumsalaris van de nieuwe functie, ontvangt betrokkene het maximumsalaris van de nieuwe functie en voor het verschil tussen het oude salaris en het nieuwe functieloon een persoonlijke toelage die nominaal gelijk blijft. Deze toelage wordt aangemerkt als pensioengevend inkomen.

Er is de verplichting mee te werken om een passende functie te vinden. Na tweemaal weigeren wordt ontslag aangezegd.

7. Het betreffende personeelslid wordt bij voorrang en met dezelfde rechtspositie geplaatst in een vacature die aan die eisen voldoet. De wijze waarop de functie uitgevoerd wordt, speelt in principe hierbij geen rol.
8. Als het betreffende personeelslid niet direct in een vacature kan worden geplaatst maar wel in een schooljaar daarna, wordt dit personeelslid met ingang van het nieuwe schooljaar reeds overgeplaatst naar de betreffende school. Tot het afgesproken moment dat de vacature (deels) ontstaat, wordt de betreffende formatie (voor het resterende deel) bekostigd vanuit de bovenschoolse bestemmingsreserve personeel.
9. Als het betreffende personeelslid niet direct in een vacature kan worden geplaatst en er ook nog geen zicht is op de toekomstige plek, blijft betrokkene op de oude school werken. Pas bij boventalligheid per 1 augustus van het volgend schooljaar worden de kosten bovenschools betaald en gaat de termijn van twee jaar zoals genoemd in het sociaal statuut lopen. In die periode kan betrokkene wel voor vervanging ingezet worden.

Sociaal statuut

10. Overleg met de vakorganisaties in het kader van het sociaal statuut is ook aan de orde als nieuwe functieniveau of – omvang in negatieve zin veranderen door de overplaatsing of als de functie-inhoud substantieel verandert.
11. Zodra duidelijk is dat de bovengenoemde boventalligheid niet binnen een termijn van 2 jaar zal verdwijnen, zijn de volgende keuzemogelijkheden aan de orde:
 - a. melding aan de vakorganisaties met tevens een uitnodiging voor een eerste overleg in het kader van het sociaal statuut. De verschillende fasen worden daarna in de komende twee jaren doorlopen met uiteindelijk bij voortduring van de boventalligheid: ontslag voor de betreffende personeelsleden.
 - b. uitstel van die melding met als gevolg dat het mobiliteitsbeleid weer een jaar voortgezet wordt en de blijvende boventalligheid zo mogelijk een jaar langer ten laste van de bovenschoolse bestemmingsreserve personeel komt.

Positief advies directeurenberaad: 24-11-2010
Besluit bestuursmanager: 25-11-2010

Wijzigingen maart 2014
Positief advies directeurenberaad: 27-03-2014
Besluit bestuurder: 28-03-2014