

Oplegvel Raadsstuk

Portefeuille C. van Velzen / M.Divendal
Auteur Dhr. J.L. Aalberts, P.Platt
Telefoon 543 0105 / 511 3484
E-mail: jalalberst@o-s-k.nl
STZ/JOS Reg.nr. 2008/193876
Te kopiëren: a
B & W-vergadering van 25-11-2008

Onderwerp

Definitief besluit verzelfstandiging Onderwijs Servicekantoor Kennemerland (OSK)

DOEL: Besluiten

Dit voorstel regelt de verzelfstandiging van de afdeling Onderwijs Servicekantoor Kennemerland.

B&W

1. Het college stelt de raad voor te besluiten tot het verzelfstandigen van de afdeling Onderwijs Servicekantoor Kennemerland per 1 januari 2009 door de taken en het betrokken personeel over te dragen aan het bedrijfsbureau van de op te richten stichting voor het openbaar primair onderwijs in Haarlem.
2. Het college stemt in sociaal plan zoals dat met het Georganiseerd Overleg is overeengekomen en waarin de procedure en de overgang van het betrokken personeel is geregeld.
3. Het college machtigt de portefeuillehouder verzelfstandigingen om alle noodzakelijke (rechts)handelingen te verrichten die uit dit besluit voortvloeien.
4. De kosten van het besluit bedragen eenmalig € 127.000 extra ten opzichte van de meerjarenraming uit de programmabegroting 2009 en worden opgenomen in de eerste bestuursrapportage over 2009.
5. De communicatie wordt afgestemd met het besluit inzake de voorgenomen oprichting van de stichting voor het openbaar primair onderwijs in Haarlem.
6. Het college stuurt dit voorstel naar de gemeenteraad, nadat de commissie Bestuur hierover een advies heeft uitgebracht

Raad:

Besluit in te vullen door griffie	Moties en amendementen in te vullen door griffie	Raadsstuk in te vullen door griffie
<input type="checkbox"/> Conform	<input type="checkbox"/> Ja	Raadsstuknr
<input type="checkbox"/> Gewijzigd	<input type="checkbox"/> Nee	
<input type="checkbox"/> Aangehouden		Datum vergadering
<input type="checkbox"/> Afgevoerd		

RAADSSTUK

Onderwerp: Definitief besluit verzelfstandiging Onderwijs Servicekantoor Kennemerland (OSK)
--

Inleiding

Dit voorstel heeft tot doel het verzelfstandigen van het Onderwijs Servicekantoor Kennemerland (OSK) per 1 januari 2009 door de taken en het betrokken personeel over te dragen aan het bedrijfsbureau van de op te richten stichting voor het openbaar primair onderwijs in Haarlem. Hiermee wordt de continuïteit van de werkzaamheden verzekerd voor de betrokken schoolbesturen, waarbij tevens een doelmatiger uitvoering wordt bereikt.

Voorstel aan de raad

Het college stelt de raad voor:

1. in te stemmen met het verzelfstandigen van de afdeling Onderwijs Servicekantoor Kennemerland per 1 januari 2009 door de taken en het betrokken personeel over te dragen aan het bedrijfsbureau van de stichting voor het openbaar primair onderwijs in Haarlem.
2. in te stemmen met verwerken in de eerste bestuursrapportage over 2009 van de eenmalig hogere kosten van € 127.000 in 2009 ten opzichte van de eerdere raming.

Beoogd resultaat

Het resultaat van verzelfstandiging zorgt in samenhang met de oprichting van de stichting voor het openbaar primair onderwijs in Haarlem tot het waarborgen van een goede uitvoering van de taken van het OSK.

Argumenten

De overdracht van de rol van bevoegd gezag van het openbaar onderwijs is sedert het begin van de negentiger jaren in de meeste gemeenten doorgevoerd, waarbij ook de ondersteuning vanuit het ambtelijk apparaat op afstand is gezet. Door deze bestuurlijke verzelfstandiging, alsmede door de landelijke ontwikkelingen van autonomie- en schaalvergroting in het onderwijs, is de inrichting van de ondersteuning van het onderwijs door de administratiekantoren ingrijpend veranderd.

Daarom is besloten tot het doen van een onderzoek naar de mogelijkheid tot verzelfstandiging van het Onderwijs Servicekantoor Kennemerland (BIS nr 2006 204028). Op basis van dit onderzoek is op 22 juli 2008 het voorgenomen besluit genomen om het OSK te verzelfstandigen door de taken en het betrokken personeel onder te brengen in het bedrijfsbureau van de op te richten stichting voor het openbaar primair onderwijs Haarlem.

Kanttelingen

Voor de overgang van het personeel is een sociaal plan opgesteld, waar het Georganiseerd Overleg (GO) op 10 november 2008 mee heeft ingestemd. Op 18 november heeft het GO hierover een ledenraadpleging gehouden, waarbij de leden zich voor het plan hebben uitgesproken.

Vrijwel alle personeelsleden komen in dienst van de stichting voor het openbaar primair onderwijs in Haarlem. Voor enkele oudere personeelsleden is gekozen voor een detachering om hen hun opgebouwde rechten te kunnen laten behouden. Daarnaast is voor sommige personeelsleden een financiële aanvulling overeengekomen, om de verschillen in salaris te compenseren. Als onderdeel van de stichting voor het openbaar primair onderwijs in Haarlem kan het OSK toe met minder formatie. De vermindering van het aantal werknemers zal geheel via natuurlijk verloop gebeuren. De tijdelijke kosten van boventallige formatie zijn in het totaal van de kosten van de verzelfstandiging opgenomen.

De financiële uitkomst van de verzelfstandiging is in onderstaand overzicht samengevat. Ten opzichte van de ramingen waar de gemeente tot nu toe rekening mee heeft gehouden is eenmalig in 2009 sprake van € 127.000 aan hogere kosten.

Onderwerp	bedragen x € 1.000					
	2008	2009	2010	2011	2012	2013
a) Eenmalige organisatorische kosten	118 n					
b) Eenmalige kosten FPU 2 medewerker	94 n					
c) Eenmalige kosten van detachering		41 n				
d) Afkoop kosten boventalligen voor stichting		336 n				
e) Afkoop verschillen in CAO voor stichting		86 n	90 n	65 n	65 n	65
f) Bruidschatregeling voor stichting		895 n	895 n	895 n	895 n	
Totaal kosten	212 n	1.358 n	985 n	960 n	960 n	65
Vrijvallend budget OSK		-906 v	-906 v	-906 v	-906 v	-906
Vrijvallend budget Bestuurscommissie		-280 v	-280 v	-280 v	-280 v	-280
g) Totale opbrengsten		-1.186 v	-1.186 v	-1.186 v	-1.186 v	-1.186
h) Uitkomst	212 n	172 n	-201 v	-226 v	-226 v	-1.121
i) Verwerkt in begroting 2008 / meerjarenraming 2009	212 n	45 n	-201 v	-226 v	-226 v	-1.121
j) Verschil tussen Uitkomst en raming	0	127 n	0 v	0 v	0 v	0

Toelichting

- Voor het proces van verzelfstandiging zijn in 2008 extra kosten gemaakt voor het opstellen van een functieplan en projectleiding. Daarnaast is op enkele vacatures niet geworven met het oog op de verzelfstandiging, maar is tijdelijk personeel ingehuurd.
- Twee medewerkers hebben er voor gekozen om gebruik te maken van de FPU, waarbij de gemeente een eenmalige vergoeding uitkeert in 2008 die gelijk is aan de kosten die zouden ontstaan indien de medewerkers over zouden gaan naar de stichting.
- Voor twee andere medewerkers geldt dat zij in 2009 nog gedurende enige maanden door de gemeente bij de stichting gedetacheerd worden met het oog op hun FPU rechten. Vanwege het sociaal plan zullen nog twee medewerkers worden gedetacheerd tot FPU voor wie wel een functie in het bedrijfsbureau is opgenomen. Hiervan worden de loonkosten verrekend met de nieuwe stichting.
- De stichting neemt al het personeel over. Omdat dit meer is dan door de schaalvoordelen die gaan ontstaan nodig is, ontstaat bij de stichting enige boventalligheid. De kosten hiervan bedragen € 67.000 per jaar; de gemeente koopt deze kosten af voor eenmalig 5 keer dit bedrag. De stichting heeft

hiermee budget om deze kosten gedurende 5 jaar te betalen. De verwachting is dat in deze periode de boventalligheid door natuurlijk verloop verdwijnt.

- e) De verschillen in totale loonkosten bedragen € 371.000 over een periode van vijf jaar. Hierover is afgesproken dat de gemeente gedurende vijf jaar aan de stichting een vergoeding betaalt. De verwachting is dat het totale loonebouw van de stichting in deze periode zodanig zal veranderen dat alle loonkosten binnen het budget zullen gaan passen.
- f) De bruidschatregeling is de vergoeding die de gemeente gedurende vier jaar betaalt aan de stichting op grond van wettelijke regelgeving.
- g) Tegenover de kosten staan als opbrengsten de huidige budgetten van de gemeente voor het OSK en de Bestuurscommissie.
- h) Het verschil tussen de kosten en de opbrengsten is in de eerste twee jaar nadelig, om daarna in een voordeel om te slaan. Hierover is eerder al besloten om dit geld ten goede te laten komen aan het uitvoeren van het Strategisch Huisvestingplan Onderwijs.
- i) In de begroting 2008 en in de meerjarenraming van de programmabegroting 2009 zijn bedragen opgenomen voor de verzelfstandiging van OSK.
- j) In 2009 zijn de kosten eenmalig € 127.000 hoger ten opzichte van de meerjarenraming in de programmabegroting 2009. Dit komt door de uitkomst van de definitieve CAO-vergelijking en de tijdelijke detacheringen in 2009. Dit bedrag zal worden verwerkt in de eerste bestuursrapportage over 2009.

Uitvoering

De medewerkers in vaste dienst worden per 1 januari 2009 ontslagen en gelijktijdig aangesteld bij deze nieuwe stichting. Het raadsvoorstel voor de oprichting van een stichting voor openbaar primair onderwijs Haarlem is op 27 november 2008 door de raad behandeld.

Bijlagen

Nota Tweede fase verzelfstandiging OSK

Sociaal plan

Raadsbesluit

De raad der gemeente Haarlem,

Gelezen het voorstel van het college van burgemeester en wethouders

Besluit:

1. in te stemmen met het verzelfstandigen van de afdeling Onderwijs Servicekantoor Kennemerland per 1 januari 2009 door de taken en het betrokken personeel over te dragen aan het bedrijfsbureau van de stichting voor het openbaar primair onderwijs in Haarlem.
2. in te stemmen met verwerken in de eerste bestuursrapportage over 2009 van de eenmalig hogere kosten van € 127.000 in 2009 ten opzichte van de eerdere raming.

Gedaan in de vergadering van (in te vullen door de griffie)

De griffier

De voorzitter

Definitieve verzelfstandiging OSK

Van stafafdeling naar bedrijfsbureau.

1. Inleiding

In 2002 is de eerste stap gezet in de verzelfstandiging van het Onderwijs Servicekantoor Kennemerland, het OSK. Het betrof hier een interne verzelfstandiging van de schoolondersteunende taken voor het openbaar onderwijs in Haarlem naar een stafafdeling, OSK, van de toenmalige sector Maatschappelijke Ontwikkeling.

Het OSK verzorgt als gemeentelijk ondersteuningskantoor ondersteunende diensten voor verschillende onderwijsorganisaties in het primair en voortgezet onderwijs. Het gaat daarbij om personeels- en salarisadministratie, financiële administratie, beheer en onderhoud van schoolgebouwen, secretariaat en beleidsondersteuning.

In de eerste jaren na deze interne verzelfstandiging is prioriteit gegeven aan het waarborgen en verdiepen van de nieuw geformuleerde dienstverlening aan het openbaar primair en voortgezet onderwijs in en rond de gemeente Haarlem.

Verder heeft het OSK te maken gehad met het effectueren van een ingrijpende gemeentelijke bezuinigingstaak en het implementeren en uitvoeren van de ingrijpende ontwikkelingen in de sociale zekerheid en bekostiging van het primair onderwijs (invoering lumpsum) ten behoeve van het klantenbestand.

Door de gemeentebrede ontwikkelingen met betrekking tot de herbezinning van taken en structuurveranderingen, is ook de positionering van het OSK aan de orde gesteld. Vanuit de kerntakendiscussie is in 2005 door de gemeenteraad besloten een negental bedrijfsonderdelen extern te verzelfstandigen. Uitgangspunten daarbij zijn behoud van kwaliteit en werkgelegenheid.

Ook voor het OSK is onderzocht of en wanneer *externe* verzelfstandiging mogelijk is met behoud van deze uitgangspunten.

In het eerste halfjaar van 2006 zijn daartoe de mogelijkheden via een uitgebreide marktverkenning onderzocht. Vastgesteld is dat externe verzelfstandiging door middel van het oprichten van een eigen rechtspersoon te risicovol is. OSK is daar onvoldoende op voorbereid, de vraag vanuit de onderwijssector biedt onvoldoende groeipotentieel en op basis van het huidige klantenbestand is dit als niet reëel aangemerkt door het college.

Ook overname van het OSK door of fusie met een grotere organisatie is na een daartoe ingesteld onderzoek als niet wenselijk of haalbaar aangemerkt. In juli 2006 heeft het college besloten te onderzoeken of OSK als bestuursbureau of centrale dienst voor de huidige klanten kan worden voortgezet. Uitgangspunt is behoud van kwaliteit en werkgelegenheid. Daarbij is het van belang ook de situatie van het bestuur van het openbaar primair onderwijs in Haarlem (OPOH) te betrekken. OSK heeft een ondersteuningcontract met OPOH tot 1 januari 2010, waarin alle diensten zijn vastgelegd.

Het OSK werkt daarnaast ook voor twee andere schoolbesturen, de stichting Openbaar primair Onderwijs Zuid-Kennemerland, Stopoz, en de Onderwijs Stichting Zelfstandige Gymnasia, OSZG. Bij het OSK zijn thans ca. 24 fte = 30 medewerkers werkzaam, in dienst van de gemeente.

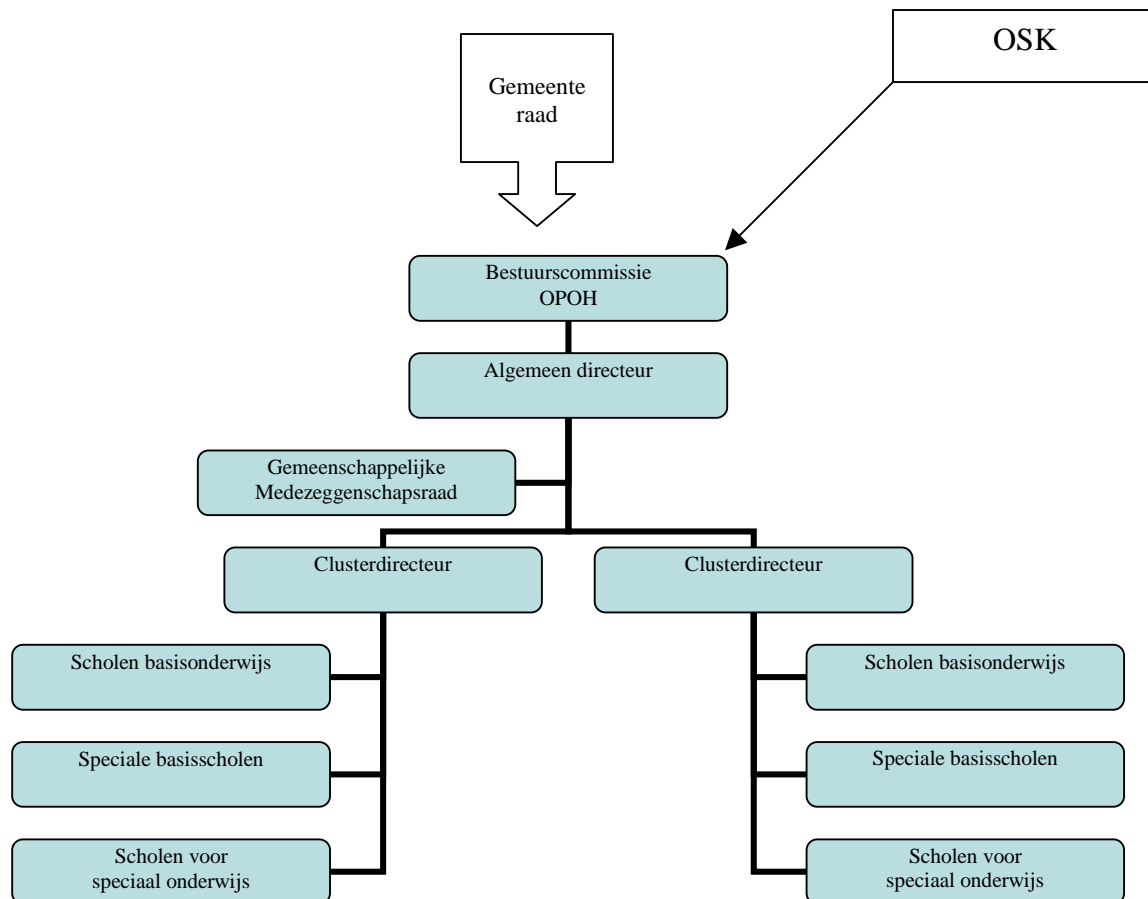
2. Openbaar onderwijs Haarlem

Sedert het begin van de negentiger jaren is bij de meeste gemeenten een proces gestart waarbij de grondwettelijke rol van bevoegd gezag van het openbaar primair en voortgezet onderwijs wordt overgedragen naar een bestuurscommissie of een zelfstandige rechtspersoon.

De gemeente Haarlem heeft de taak van bevoegd gezag voor het openbaar onderwijs in Haarlem per 1 januari 2003 overgedragen. Het openbaar voortgezet onderwijs is inmiddels opgegaan in een stichting en het openbaar primair onderwijs wordt bestuurd door de "Bestuurscommissie Openbaar Primair Onderwijs Haarlem (OPOH).

De bestuurscommissie is juridisch onderdeel van de gemeente Haarlem en bestuurt op basis van een gemeentelijke verordening. OPOH heeft een algemeen directeur die op basis van een mandaatbesluit de dagelijkse leiding over de organisatie namens het bestuur uitvoert. Zij wordt daarbij ondersteund door twee clusterdirecteuren.

OPOH heeft 16 basisscholen, 3 speciale basisscholen en 4 scholen voor speciaal onderwijs. De scholen zijn met 31 vestigingen verspreid over de gemeente Haarlem en er zijn 2 nevenvestigingen voor speciaal onderwijs in Hoofddorp. Bij deze scholen ontvangen ca. 6.600 kinderen onderwijs en zijn ca. 950 werknemers in dienst.



3. Onderzoek verzelfstandiging

In maart 2007 hebben de wethouder van Onderwijs en de bestuurscommissie gezamenlijk besloten een onderzoek in te stellen naar de mogelijkheden en haalbaarheid van verzelfstandiging van OPOH naar een openbare stichting (art. 48 WPO). In dit onderzoek is op verzoek van de gemeente ook de mogelijkheid onderzocht om de 2^e fase van verzelfstandiging van het OSK hierbij te betrekken. Het gaat dan concreet om de vorming van een bedrijfsbureau bij de nieuwe rechtspersoon, de stichting voor openbaar primair onderwijs Haarlem. Voorts is besloten aan de beide andere klanten, Stopoz en OSZG, te verzoeken hierin te participeren, teneinde een breder draagvlak te verkrijgen en meer werkgelegenheid te behouden.

Er is toegewerkt naar een verzelfstandiging per 1 augustus 2008, inmiddels is deze datum uitgesteld tot 1 januari 2009, teneinde te komen tot een zorgvuldige voorbereiding.

Dit heeft tot gevolg dat de ondersteuningscontracten met de klanten van het OSK, Stopoz en OSZG, tot laatstgenoemde datum zijn verlengd.

4. Bedrijfsbureau OPOH

Ten behoeve van de nieuwe openbare stichting OPOH zal een bedrijfsbureau worden ingericht, waarin de functies en taken zijn opgenomen die ten behoeve van de nieuwe rechtspersoon moeten worden verricht. Hierbij is gebruik gemaakt van twee indicatoren. Enerzijds van de huidige dienstverlenings-overeenkomst tussen OPOH en het OSK. Daarin staan alle taken beschreven die nu voor het OPOH worden uitgevoerd. Deze zijn op een enkele gemeentelijke taak na ook van toepassing op de schoolbestuurlijke taken voor nieuwe openbare stichting. Anderzijds van de uitkomsten van een in 2006 gehouden landelijk onderzoek binnen schoolbesturen voor openbaar en bijzonder primair onderwijs, door het onderzoeksbureau "ITS", verbonden aan de Radbouduniversiteit te Tilburg. Op basis van de schoolbestuurlijke taken en de landelijke kengetallen uit de ITS rapportage is een functieplan opgesteld (bijlage). Hierin zijn de taken en de omvang per functie beschreven en door de werkgeversorganisatie "VOS/ABB" volgens de geldende functiewaarderingsmethode Fuwasys gewaardeerd. Hieruit blijkt dat een formatie van ca. 13 fte noodzakelijk is voor de uitvoering van de betreffende taken. Het gaat dan om de personeels- en salarisadministratie, de financiële administratie, het (bestuurs-)secretariaat, gebouwenbeheer en beleidsmatige ondersteuning.

Door de gemeente is aan de bestuurscommissie voorgesteld om dit bedrijfsbureau te laten bezetten door medewerkers van het OSK, die thans deze taken tot tevredenheid van OPOH vervullen. Daartoe is door de gemeente een sociaal plan opgesteld, waarin de plaatsing (volgens het principe "mens volgt werk") en de financiële en rechtspositionele gevolgen van deze overgang worden geregeld. Op dit sociaal plan wordt in een volgend hoofdstuk nader ingegaan.

5. Samenwerking met Stopoz

Naast de ondersteuning aan OPOH verzorgt het OSK tot 1 augustus 2008 (wordt 1 januari 2009) vergelijkbare taken voor de "Stichting Openbaar Primair Onderwijs Zuid-Kennemerland", Stopoz. Deze stichting heeft 10 basisscholen met 225 werknemers in omringende gemeenten van Haarlem. De gemeente Haarlem heeft aan het bestuur van Stopoz voorgesteld om door middel van een samenwerking met de nieuwe openbare Haarlemse stichting een gezamenlijk bedrijfsbureau in te richten. Dat heeft als voordeel dat er voor beide openbare stichtingen een grotere schaal ontstaat en er meer medewerkers van het OSK ($\pm 4,2$ fte) kunnen overgaan naar het bedrijfsbureau. De formatie komt dan op ca. 17 fte.

Het bestuur van Stopoz heeft inmiddels onder voorwaarden ingestemd met de voorgenomen samenwerking voor een periode van minimaal vijf jaar. Voorwaarde is dat men na vijf jaar de handen vrij heeft om nog andere keuzes te maken, bijvoorbeeld voor schaalvergroting buiten Haarlem. Deze bestuurlijke samenwerking zal nog nader moeten worden uitgewerkt in een overeenkomst met het stichtingsbestuur i.o. van OPOH, maar biedt alle partijen vooralsnog voordelen. Het personeel van het gezamenlijk bedrijfsbureau zal voltallig bij de stichting OPOH, als grootste werkgever, worden aangesteld. De samenwerking zal minimaal vijf jaren bestrijken. Na uiterlijk 3,5 jaar zal, vanwege mogelijke rechtspositionele gevolgen, moeten worden vastgesteld of de samenwerking na afloop van de overeenkomst wordt gecontinueerd, bijgesteld of verbroken. In verband hiermee worden tussen de stichting OPOH en de gemeente nadere garanties overeengekomen, teneinde eventuele risico's van boventalligheid te voorkomen. De besturen zullen jaarlijks tot een afrekening komen van de geboden inzet op basis van werkelijk gemaakte uren. Dat op advies van Ernst & Young, teneinde BTW problemen te voorkomen.

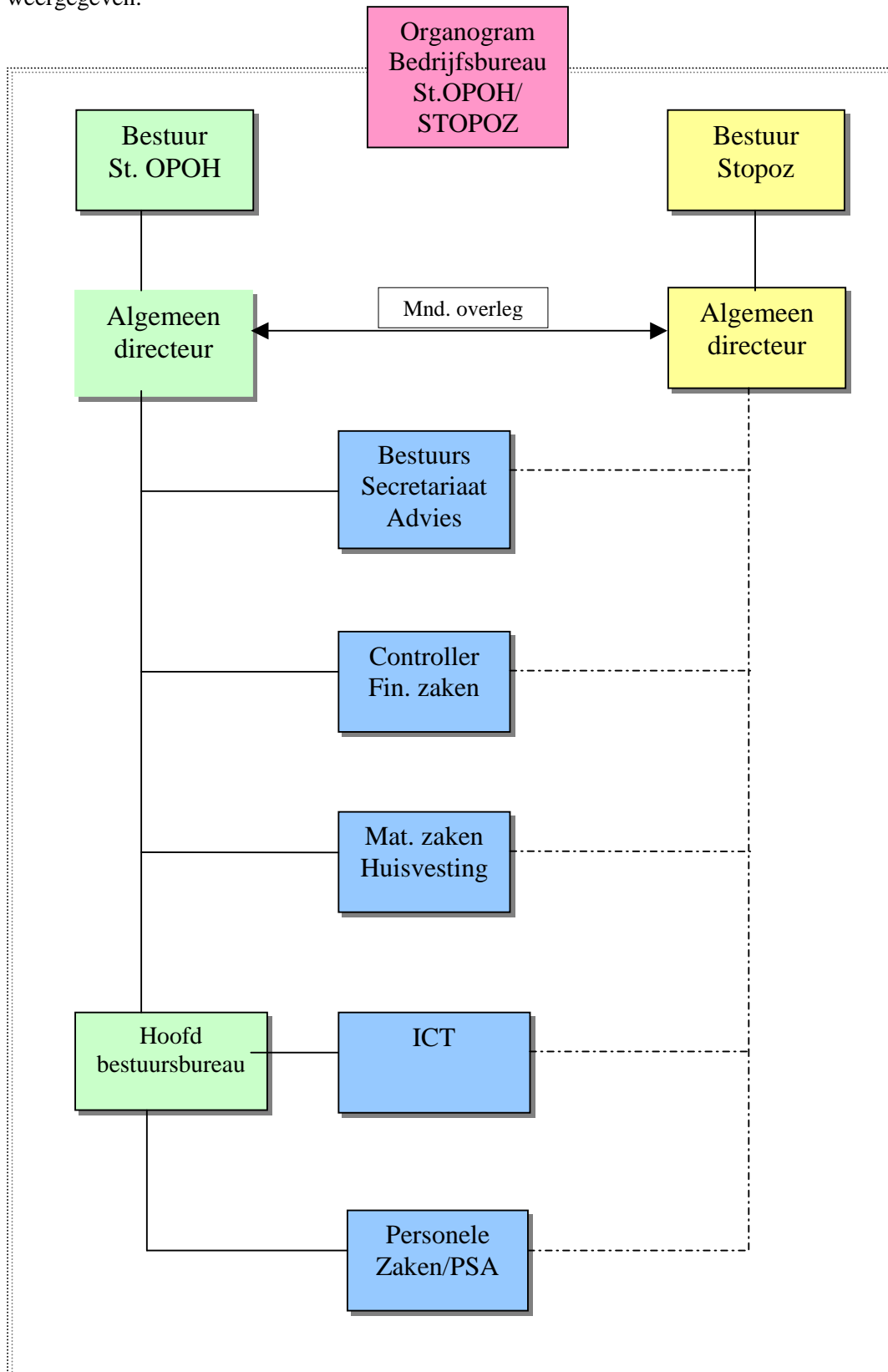
Aan de derde klant van het OSK, de Onderwijs Stichting Zelfstandige Gymnasia is een vergelijkbaar voorstel gedaan. Vastgesteld is dat dit bestuur alleen voordelen ziet in gezamenlijke huisvesting en samenwerking tussen bedrijfsbureaus. Voorts is besloten de salarisadministratie wel door het bedrijfsbureau te laten uitvoeren, waardoor twee medewerkers van het OSK mee kunnen in plaats van te worden herplaatst binnen de gemeente. OSZG heeft nog een ondersteuningscontract bij de gemeente via OSK tot 1 januari 2009.

6. Organisatie en inrichting bedrijfsbureau

Door de voornoemde samenwerking ontstaat er per 1 januari 2009 een bedrijfsbureau, dat voor twee openbare stichtingen werkt. Omdat het personeel in dienst van de st. OPOH komt, zal de formele werkgeverrol door OPOH worden uitgevoerd.

De ondersteuning aan Stopoz zal plaatsvinden op basis van een jaarlijks op te stellen werkplan en – afspraken. Het is aan de beide algemeen directeuren en het hoofd bedrijfsbureau om hieraan in de praktijk invulling te geven.

De organisatorische inrichting van het gezamenlijke bedrijfsbureau kan als volgt worden weergegeven:



7. Bruidsschatregeling en overname medewerkers

In de Wet op het primair onderwijs en de Wet op de expertisecentra is een tijdelijke bruidsschatregeling opgenomen ten behoeve van de overgang van het bestuur van gemeenten naar nieuwe openbare rechtspersonen. Doel van de bruidsschatregeling is om de overgang naar de nieuwe bestuurlijke organisatie en de opbouw daarvan gedurende de eerste vijf jaren na oprichting soepeler te laten verlopen. Met behulp van een extra financiële injectie gedurende de startfase kan het nieuwe schoolbestuur toegroeien naar een efficiënte en betaalbare organisatie. Ook bij de vorming van de openbare stichting OPOH zal hiervan gebruik worden gemaakt.

De bruidsschatregeling is een overgangsregeling. Dat houdt in dat maar gedurende een beperkte periode van de regeling gebruik gemaakt kan worden. Die periode is gestart ten behoeve van scholen voor primair onderwijs op 1 januari 2003. Op grond van deze regeling is het tijdvak 1 augustus 2008 tot 1 januari 2009 het laatste moment waarop een gemeente de bruidsschatregeling voor de periode 1 augustus 2008 tot 1 januari 2013 kan toepassen *(NB er is inmiddels een wetsvoorstel tot verlenging van de bruidsschatregeling met 2 jaar door de 1e en 2e Kameraaangenomen. Hiervan hoeft echter geen gebruik meer te worden gemaakt.)*

In de Haarlemse situatie wordt gewerkt aan een verzelfstandiging van het OPOH per 1 januari 2009. De bruidsschat kan derhalve over de jaren 2008 t/m 2012 beschikbaar worden gesteld.

In 2004 was de gemeentelijke bijdrage aan het OSK na aftrek van externe inkomsten ca. € 1,4 miljoen. In 2008 is dit teruggebracht tot ca. € 906.000,- per jaar. Indien het OSK per 1 januari 2009 wordt opgeheven, komen deze kosten te vervallen. Hiervoor in de plaats komt de tijdelijke bruidsschatregeling, waarop in het voorstel tot oprichting van de openbare stichting uitgebreid wordt ingegaan. Deze bruidsschat komt uit op een bedrag van ca. € 875.000,- per jaar. Per saldo kan dit vanaf 2009/2010 een besparing voor de gemeente opleveren, omdat hierin ook een bedrag voor bovenschoolse managementkosten is opgenomen waarvoor nu € 280.000,- per jaar aan de bestuurscommissie OPOH wordt toegekend.

Voorwaarde is dan wel dat de bestuurscommissie OPOH instemt met de overname van de OSK medewerkers voor wie in het functieplan een functie per 1 januari 2009 in het bedrijfsbureau is opgenomen. Hierover is inmiddels overeenstemming bereikt met de bestuurscommissie.

Na 2013 zal de nieuwe rechtspersoon deze kosten uit eigen middelen moeten dekken. Dat kan door hiervoor gefaseerd uit eigen middelen ca. 2 % van het beschikbare budget van € 40 miljoen per jaar om te buigen. Ook hiervoor wordt verwezen naar het raadsvoorstel van de openbare stichting.

8. Sociaal plan en personele gevolgen

Er is een sociaal plan opgesteld (bijlage) waarin de plaatsing en de rechtspositionele voorwaarden van de overgang van gemeente naar openbare stichting zijn geregeld. In dit plan zijn grotendeels de voorwaarden opgenomen die voor alle gemeentelijke verzelfstandigingen zijn overeengekomen, aangevuld met specifieke bepalingen vanuit de situatie OSK-CAO-PO. De CAO-verschillen zijn in een bijlage bij het sociaal plan uitgewerkt. Het GO heeft inmiddels ingestemd met het sociaal plan.

Een plaatsingscommissie zal op basis van een vergelijking tussen de huidige functies en de functies in het nieuw in te richten bedrijfsbureau een zgn. plaatsingsplan opstellen. Uitgangspunt is “mens volgt werk” voor zover er sprake is van een voortgezette of passende functie. Verschillen op grond van rechtspositie, CAO of omvang aanstelling worden in het sociaal plan geregeld.

Over de gevolgen voor het onderwijspersoneel en de organisatie van het openbaar primair onderwijs Haarlem naar deze stichting heeft de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad van het OPOH instemming verleend. Hiervoor kan worden verwezen naar het raadsvoorstel en -besluit voor de verzelfstandiging van het OPOH, nr. 2008 / 107216.

OSK heeft in 2008 een bezetting van ca. 24 FTE, verdeeld over 30 werknemers. In het bedrijfsbureau zal plaats zijn voor bijna 17 fte. Door natuurlijk verloop en aflopende contracten is per 1 januari 2009 sprake van een reductie van ca. 4 fte. Voor medewerkers die zijn geboren vóór 1-1-1950 is een

overgang naar een nieuwe rechtspositie vanwege de gemeentelijke FPU regeling ongunstig. Deze medewerkers worden om deze reden gedetacheerd naar de nieuwe werkgever. Omdat de huidige formatieomvang bij een zestal medewerkers niet volledig overeenkomt met de formatieomvang in het bedrijfsbureau, is er sprake van boventallige formatieve frictie van ongeveer 1,5 fte. Door natuurlijk verloop kan dit op termijn worden teruggebracht.

De huidige algemeen directeur van het primair onderwijs is in 2003 om administratieve redenen bij de gemeente Haarlem aangesteld. Ook op deze functie is het sociaal plan van toepassing.

9. Financiële gevolgen

De financiële uitkomst van de verzelfstandiging is in onderstaand overzicht samengevat. Ten opzichte van de ramingen waar de gemeente tot nu toe rekening mee heeft gehouden is eenmalig in 2009 sprake van € 127.000 aan hogere kosten.

Onderwerp	bedragen x € 1.000					
	2008	2009	2010	2011	2012	2013
a) Eenmalige organisatorische kosten	118 n					
b) Eenmalige kosten FPU 2 medewerker	94 n					
c) Eenmalige kosten van detachering		41 n				
d) Afkoop kosten boventalligen voor stichting		336 n				
e) Afkoop verschillen in CAO voor stichting		86 n	90 n	65 n	65 n	65
f) Bruidschatregeling voor stichting		895 n	895 n	895 n	895 n	
Totaal kosten	212 n	1.358 n	985 n	960 n	960 n	65
Vrijvallend budget OSK		-906 v	-906 v	-906 v	-906 v	-906
Vrijvallend budget Bestuurscommissie		-280 v	-280 v	-280 v	-280 v	-280
g) Totale opbrengsten		-1.186 v	-1.186 v	-1.186 v	-1.186 v	-1.186
h) Uitkomst	212 n	172 n	-201 v	-226 v	-226 v	-1.121
i) Verwerkt in begroting 2008 / meerjarenraming 2009	212 n	45 n	-201 v	-226 v	-226 v	-1.121
j) Vershil tussen Uitkomst en raming	0	127 n	0 v	0 v	0 v	0

Toelichting

- Voor het proces van verzelfstandiging zijn in 2008 extra kosten gemaakt voor het opstellen van een functieplan en projectleiding. Daarnaast is op enkele vacatures niet geworven met het oog op de verzelfstandiging, maar is tijdelijk personeel ingehuurd.
- Twee medewerkers hebben er voor gekozen om gebruik te maken van de FPU, waarbij de gemeente een eenmalige vergoeding uitkeert in 2008 die gelijk is aan de kosten die zouden ontstaan indien de medewerkers over zouden gaan naar de stichting.
- Voor twee andere medewerkers geldt dat zij in 2009 nog gedurende enige maanden door de gemeente bij de stichting gedetacheerd worden met het oog op hun FPU rechten. *Vanwege het sociaal plan zullen nog twee medewerkers worden gedetacheerd tot FPU voor wie wel een functie in het bedrijfsbureau is opgenomen. Hiervan worden de loonkosten verrekend met de nieuwe stichting.*
- De stichting neemt al het personeel over. Omdat dit meer is dan door de schaalvoordelen die gaan ontstaan nodig is, ontstaat bij de stichting enige boventaligheid. De kosten hiervan bedragen € 67.000 per jaar; de gemeente koopt deze kosten af voor eenmalig 5 keer dit bedrag. De stichting heeft hiermee budget om deze kosten gedurende 5 jaar te betalen. De verwachting is dat in deze periode de boventaligheid door natuurlijk verloop verdwijnt.
- De verschillen in totale loonkosten bedragen € 371.000 over een periode van vijf jaar. Hierover is afgesproken dat de gemeente gedurende vijf jaar aan de stichting een vergoeding betaalt. De verwachting is dat het totale loongebouw van de stichting in deze periode zodanig zal veranderen dat alle loonkosten binnen het budget zullen gaan passen.

- f) De bruidschatregeling is de vergoeding die de gemeente gedurende vier jaar betaalt aan de stichting op grond van wettelijke regelgeving.
- g) Tegenover de kosten staan als opbrengsten de huidige budgetten van de gemeente voor het OSK en de Bestuurscommissie.
- h) Het verschil tussen de kosten en de opbrengsten is in de eerste twee jaar nadelig, om daarna in een voordeel om te slaan. Hierover is eerder al besloten om dit geld ten goede te laten komen aan het uitvoeren van het Strategisch Huisvestingplan Onderwijs.
- i) In de begroting 2008 en in de meerjarenraming van de programmabegroting 2009 zijn bedragen opgenomen voor de verzelfstandiging van OSK.
- j) In 2009 zijn de kosten eenmalig € 127.000 hoger ten opzichte van de meerjarenraming in de programmabegroting 2009. Dit komt door de uitkomst van de definitieve CAO-vergelijking en de tijdelijke detacheringen in 2009. Dit bedrag zal worden verwerkt in de eerste bestuursrapportage over 2009.

De kosten van boventaligheid en van het sociaal plan kan de stichting de komende vijf jaren betalen uit de vergoeding die Haarlem daarvoor betaalt. Na vijf jaren komen deze kosten voor rekening van de stichting. De verwachting is dat het totale loongebouw van de stichting in deze periode zodanig zal veranderen dat alle loonkosten binnen het budget zullen gaan passen. Door een deel van het bedrag, verhoogd met een beperkte loonindex voor 2009, nu aan de stichting beschikbaar te stellen, kan men dit bedrag na aftrek van de loonkosten per jaar nog enige jaren tegen rente beleggen. De gemeente koopt hiermee deze kosten volledig af, inclusief loonindex.

10. Nieuwe organisatie stichting OPOH

De nieuwe openbare stichting neemt de bestuurlijke taak van het openbaar primair onderwijs van de gemeente Haarlem over. In de praktijk wordt deze taak al sedert 2003 door een bestuurscommissie namens de gemeente uitgevoerd. Een deel van dit bestuur zal naar verwachting met de huidige bovenschoolse directie terugkomen in de nieuwe rechtspersoon, zodat sprake is van continuïteit in de aansturing.

Vanuit het OSK worden de medewerkers overgenomen die thans ook voor OPOH en Stopoz werkzaam zijn, de huidige directeur OSK a.i. zal naar verwachting tot de zomer van 2009 de taken van Hoofd Bedrijfsbureau waarnemen. Hiermee wordt bereikt dat ook de bedrijfsvoering in de nieuwe rechtspersoon is gewaarborgd en de samenwerking met de partner Stopoz kan worden ingericht. Door de bestuurscommissie OPOH is een extern bureau ingeschakeld om te adviseren over de toekomstige bestuurlijke inrichting, de bovenschoolse directievoering en de organisatie van het bedrijfsbureau. Doel is de nieuwe organisatie voor te bereiden op de zelfstandigheid vanaf 1 januari 2009 en de periode na de afloop van de bruidschatregeling in 2013.

Bijlage:

- Sociaal plan

Sociaal Plan Onderwijs Servicekantoor Kennemerland,

versie 18 november 2008

Inhoudsopgave:

Preambule

Artikel 1 Doelgroep en doel

Artikel 2 Begripsbepalingen

Artikel 3 Indiensttreding

Artikel 4 Inkomengarantieregeling

Artikel 5 Overgang bij arbeidsongeschiktheid

Artikel 6 Plaatsingsplan en boventalligheid

Artikel 7 Sociale Zekerheid

Artikel 8 Verlof- en verlofdagen en werktijdenregeling

Artikel 9 BHV

Artikel 10 Ambtsjubilea

Artikel 11 Sociaal Voorzieningsfonds

Artikel 12 Jubileumgratificatie bij 12,5 jaar overheidsdienst

Artikel 13 Afscheidsgatificatie bij pensioen

Artikel 14 Ondersteuning door de Haarlemse Organisatie

Artikel 15 Hardheidsclausule

Artikel 16 Bezwaar en beroep

Artikel 17 Inwerkingtreding

Preambule.

Burgemeester en wethouders van de gemeente Haarlem hebben besloten het Onderwijs Servicekantoor Kennemerland, OSK, te verzelfstandigen. Omdat oprichting van een zelfstandige rechtspersoon niet haalbaar is, is besloten een koppeling te leggen met de verzelfstandiging van het openbaar primair onderwijs in Haarlem. Het bevoegd gezag voor het openbaar primair onderwijs wordt sedert 2002 namens de gemeente uitgevoerd door een bestuurscommissie ingevolge artikel 83 van de Gemeentewet. Het is de bedoeling om per 1 januari 2009 een openbare stichting (stichting OPOH i.o.) op te richten die deze bevoegd gezag rol gaat overnemen. Naar verwachting zal het huidige bestuur en het bovenschools management van de bestuurscommissie in dezelfde rol naar deze stichting overgaan. Het OSK ondersteunt thans de bestuurscommissie bij de uitvoering van deze bestuurlijke taak. Deze taken zullen in een daartoe op te richten bedrijfsbureau van de Stichting OPOH io worden ondergebracht. De werknemers van het OSK kunnen hun huidige werk in deze stichting voortzetten en worden daar aangesteld. Men verkrijgt dan binnen de nieuwe stichting dezelfde rechtspositie als het personeel dat bij het openbaar onderwijs is aangesteld. De CAO primair onderwijs is dan van toepassing.

De stichting openbaar primair onderwijs Zuid-Kennemerland (STOPOZ) heeft een vergelijkbaar contract met het OSK en is bereid gevonden voor minimaal 5 jaar een samenwerkingsovereenkomst met de Stichting OPOH i.o. af te sluiten, waardoor ook de taken voor deze stichting in het bedrijfsbureau kunnen worden ondergebracht. Daardoor kan er ca. 4,2 fte aan OSK personeel extra in dit bedrijfsbureau worden ondergebracht. Het personeel wordt aangesteld bij de Stichting OPOH i.o., teneinde te voorkomen dat het personeel van het bedrijfsbureau bij twee werkgevers moet worden aangesteld.

De Stichting OPOH i.o. vormt het bevoegd gezag van 15 openbare basisscholen, 3 speciale basisscholen en 4 scholen voor speciaal onderwijs. De scholen zijn met 31 vestigingen verspreid over de gemeente Haarlem en er zijn 2 nevenvestigingen voor speciaal onderwijs in Hoofddorp. Bij deze scholen ontvangen ca. 6.700 kinderen onderwijs en zijn ca. 950 werknemers in dienst. STOPOZ vormt het bevoegd gezag van 10 openbare basisscholen in de gemeenten Bennebroek, Bloemendaal, Heemstede, Haarlemmerliede en Zandvoort. Bij deze scholen zijn ca. 220 werknemers in dienst en ontvangen 2.265 leerlingen onderwijs.

Ten behoeve van het bedrijfsbureau is een functieplan opgesteld waarin alle voorkomende functies en taken zijn beschreven. De functies die zijn beschreven in dit plan, zijn door de werkgeversorganisatie VOS/ABB uit Woerden volgens de conform de CAO PO geldende systematiek "Fuwasys" beschreven en gewaardeerd.

Dit Sociaal Plan is geschreven om de gevolgen van de overgang van het personeel naar de Stichting OPOH i.o. te regelen en de rechtspositionele consequenties te ondervangen. Het Sociaal Plan heeft een aanvullend karakter ten opzichte van de bestaande rechtspositieregelingen (Ambtenarenreglement 1995 en het Sociaal Statuut 2006) van de gemeente Haarlem. Een CAO vergelijking is als bijlage aan dit Sociaal Plan toegevoegd. De overgang vindt plaats aan de hand van een plaatsingsplan.

Een plaatsingsplan, ook wel personeelsplan genoemd, is het voorstel aan het college van burgemeester en wethouders over de personele invulling van de nieuwe organisatie. Het plan bestaat uit een overzicht van voortgezette en nieuwe functies met functiebenamingen, formatieve omvang, functieniveau, naam van de voorgestelde functionaris, zijn of haar oorspronkelijke functie en schaalniveau en eventuele bijzonderheden rond de functie of de plaatsing. De werknemers worden schriftelijk geïnformeerd over hun voorgenomen plaatsing. Het plaatsingsplan is van belang voor de onderbouwing van individuele rechtspositionele besluiten zoals plaatsing en doorstroming.

Een functie die grotendeels ongewijzigd is, dat wil zeggen dat meer dan de helft van de taken ongewijzigd is, blijft bezet door degene die de functie uitoefent: mens volgt functie. Bij de beoordeling of taken grotendeels (on)gewijzigd zijn, is de functiebeschrijving het uitgangspunt. Plaatsing in een voortgezette functie is per definitie passend.

Bij de reorganisatie van de gemeente Haarlem is de garantie afgegeven dat er geen gedwongen ontslagen zullen vallen, waarbij geldt dat van de werknemers wordt verwacht dat zij, in het geval dat hun functie vervalt, hun medewerking zullen verlenen bij het vinden van een passende functie. Deze garantie geldt onverkort bij deze verzelfstandiging.

Dit Sociaal Plan beoogt een raamwerk te leveren voor de overgang van personeel van de gemeente Haarlem naar een andere rechtspositieregeling, zijnde de CAO voor het Primair Onderwijs. Op individueel niveau zullen op basis van het overdrachtdossier waar nodig maatwerkregelingen worden getroffen. Het sociaal plan is ook van toepassing op de functie van algemeen directeur van de Bestuurscommissie OPOH, die destijds om administratief-juridische redenen bij de gemeente is aangesteld.

SOCIAAL PLAN OVERGANG NAAR CAO PRIMAIR ONDERWIJS

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Haarlem, hierna de gemeente Haarlem, hierbij vertegenwoordigd door de directie

en de organisaties van werknemers, te weten:

- ABVA/KABO FNV vakbond voor personeelsleden in dienst van de overheid
- CNV publieke zaak, vakbond voor overheidspersoneel

anderzijds

overwegende dat:

- alle werknemers, genoemd in de bijlage, binnen de Stichting OPOH i.o. een gelijkwaardige functie zullen krijgen;
- werknemers ten gevolge van de overgang in inkomen geen financieel nadeel mogen ondervinden, één en ander bezien in een brede afweging van de huidige rechtspositie en arbeidsvoorwaarden tegenover de toekomstige rechtspositie en arbeidsvoorwaarden;
- een netto-netto garantie geldt voor het primaire maandinkomen;
- een gelijk dan wel vergelijkbaar pakket ten behoeve van ziektekostenverzekering zal worden geboden;
- er geen verandering optreedt in het ouderdomspensioen bij de Stichting ABP
- compensatie in geval van onbillijkheden zal plaatsvinden;
- een zorgvuldige begeleiding van de werknemers in het traject van overgang zal plaatsvinden;

komen in het kader van de overgang van de bij de voornoemde organisatie werkzame ambtenaren de volgende bepalingen overeen:

Artikel 1 Doelgroep en doel

Onder de werkingssfeer van dit Sociaal Plan vallen alle personeelsleden van het Onderwijs Servicekantoor Kennemerland die op het moment van de overgang naar de Stichting OPOH i.o. een ambtelijke aanstelling voor onbepaalde tijd hebben. Dit Sociaal Plan beoogt het bieden van collectieve en individuele garanties, procedures en regels voor alle personeelsleden die worden geconfronteerd met de verzelfstandiging van het Onderwijs Servicekantoor Kennemerland. Dit sociaal plan is ook van toepassing op de algemeen directeur van de huidige Bestuurscommissie OPOH, die destijds bij de gemeente Haarlem is aangesteld.

Artikel 2 Begripsbepalingen

In dit sociaal plan wordt verstaan onder:

- a. Werknemer: de ambtenaar in de zin van het Ambtenarenreglement 1995
- b. Bedrijfsbureau: de ondersteuningsorganisatie van de stichting OPOH i.o.
- c. Bovenalligheid: het deel van de huidige functie-omvang, uitgedrukt in fte, dat resteert na vergelijking tussen de huidige en nieuwe functie-omvang.
- d. CAO. De CAO Primair Onderwijs.
- e. Huidige werkgever: de gemeente Haarlem.
- f. Nieuwe werkgever: Stichting OPOH i.o.
- g. Plaatsing: (over)plaatsing in een voortgezette of nieuwe functie.
- h. Plaatsingscommissie: de plaatsingscommissie bestaat uit de beoogd directeur, de personeelsadviseur en een vertegenwoordiger van de OR.
- i. Functie: het geheel van werkzaamheden dat door de werknemer is te verrichten.
- j. Functieplan: functies voor het bedrijfsbureau, die zijn gewaardeerd door de werkgeversorganisatie VOS/ABB uit Woerden.
- k. Fuwasys: geldende waarderingssystematiek conform de CAO voor het Primair Onderwijs.
- l. Voortgezette functie: een functie die qua inhoud en niveau geheel of in grote lijnen gelijk is aan de oorspronkelijke functie, waarbij in ieder geval meer dan de helft van de taken ongewijzigd is.
- m. Nieuwe functie: een functie die niet als voortgezet kan worden beschouwd.
- n. Passende functie: er is sprake van een passende functie:
 - indien de werkzaamheden, wat betreft functie-inhoud en opleidings-/ervaringsniveau, in de lijn liggen van de oorspronkelijke functie;
 - indien de gerechtvaardigde verwachting bestaat dat de werknemer de werkzaamheden op behoorlijke wijze zal kunnen verrichten, eventueel na een in tijd beperkte opleiding of training hiertoe;
 - indien de functionele schaal maximaal één schaal onder het niveau van de oorspronkelijke functie ligt als de oorspronkelijke functie schaal 7 of lager heeft;
 - indien de functionele schaal maximaal twee schalen onder het niveau van de oorspronkelijke functie ligt als de oorspronkelijke functie schaal 8 tot en met schaal 12 heeft;
 - indien de functionele schaal maximaal drie schalen onder het niveau van de oorspronkelijke functie ligt als de oorspronkelijke functie schaal 13 of hoger heeft.
- o. Geschikte functie: een functie is geschikt indien de werknemer instemt met plaatsing in deze functie.
- p. Verworven rechten: de schriftelijk vastgelegde persoonsgebonden aanspraken en afspraken, alsmede de persoonlijke garanties welke de werknemer uit hoofde van het dienstverband heeft met de werkgever op de overgangdatum.
- q. Salaris: het voor de werknemer geldende bedrag van de aan de werknemer toegekende schaal.
- r. Salarisperspectief: de opeenvolgende salarisperiodieken tot en met het hoogste bedrag van de functieschaal van de werknemer.
- s. Toelagen: de toelagen, niet zijnde persoonlijke garantietoelagen, waarmee het salaris ingevolge de Bezoldigingsverordening 1997 wordt vermeerderd.
- t. BAPO: seniorenverlofregeling conform de CAO PO voor werknemers vanaf 52 jaar.
- u. Peildatum: 1 januari 2009

Artikel 3 Indiensttreding

Tenminste 31 dagen voor ontslag uit gemeentedienst, dus uiterlijk op 1 december 2008, krijgen alle werknemers een aanstelling aangeboden bij de Stichting OPOH i.o. Op deze aanstelling is de CAO Primair Onderwijs van toepassing, met inachtneming van de bepalingen van dit Sociaal Plan. Individueel verworven rechten worden, voor zover schriftelijk vastgelegd, geïnventariseerd en vastgelegd in een bijlage bij de aanstelling.

Voor alle werknemers die overgaan, geschiedt de overgang naar de Stichting OPOH i.o. voor onbepaalde tijd, met gelijke uren-omvang en zonder proeftijd.

Bij de overgang van het dienstverband draagt de huidige werkgever zorg voor het overdrachtdossier, dat in elk geval de volgende gegevens bevat:

- curriculum vitae van betrokkene
- burgerservicenummer
- een overzicht van de verworven rechten en individuele afspraken
- aantal dienstjaren
- huidige functiebeschrijving
- nieuwe functiebeschrijving

In het kader van de overgang naar de nieuwe werkgever zal geen medische keuring en/of intrede onderzoek plaatsvinden.

Gelijktijdig met het indiensttreden bij de nieuwe werkgever, zal aan de werknemers eervol ontslag worden verleend uit de ambtelijke dienst conform de daartoe opgestelde regels in het Ambtenarenreglement 1995.

Er wordt een detacheringovereenkomst aangegaan met medewerkers die vallen onder de overgangsregeling FPU/FPU gemeenten. Deze regeling geldt voor werknemers die zijn geboren voor 1 januari 1950 en die vanaf 1 april 1997 aaneengesloten in dienst zijn van de gemeente.

Artikel 4 Inkomengarantieregeling

De nieuwe werkgever garandeert een gelijkblijvend netto-salaris en een toekomstperspectief (periodieken binnen de gemeentelijke schaal waarin de werknemer is ingeschaald) per peildatum, zoals de werknemer gehad zou hebben zonder de wijziging van rechtspositie. Andere aanspraken worden slechts gegarandeerd voor zover deze schriftelijk zijn vastgelegd.

Binnen de werkingssfeer van de netto-garantie vallen de volgende componenten:

- het bruto maandsalaris
- de vakantietoelage
- de eindejaarsuitkering
- de levensloophijdrage voor de werknemers die geen gebruik meer kunnen maken van de FPU en FPU-gemeenten
- werkgeversbijdrage ziektekosten
- een garantietoelage
- sociale verzekeringspremies
- pensioenpremies
- premie en vergoeding zorgverzekering
- eventueel spaarloonregeling of levensloopregeling
- loonheffing

Het schaalsalaris bij de Stichting OPOH io wordt zodanig vastgesteld, dat het “huidige netto salaris” gelijk is aan het “nieuwe netto salaris”.

Als hiervoor in de salarisschaal bij de Stichting OPOH io geen passend salarisbedrag voorkomt, wordt de werknemer ingeschaald op het naasthogere bedrag in de salarisschaal bij de Stichting OPOH io.

Indien er geen naasthoger bedrag is, dan wordt de werknemer ingeschaald op het naastlagere (=maximum) bedrag in de salarisschaal bij de Stichting OPOH io. Het verschil wordt gecompenseerd met een inschalingstoeslag. De inschalingstoeslag vervalt of wordt afgebouwd bij een bevordering naar een hogere schaal.

Ontwikkeling van het salaris en de perspectiefgarantie

Het nieuwe netto salaris en de inschalingstoeslag worden geïndexeerd volgens de loonontwikkeling van de CAO Primair Onderwijs. Eventuele periodieke verhogingen vinden plaats per 1 augustus en volgens de gebruikelijke verhogingen van de functionele salarisschaal uit de CAO Primair Onderwijs.

Artikel 5 Overgang bij arbeidsongeschiktheid

De werknemer die op het tijdstip van de overgang geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt is, treedt pas na volledig herstel in dienst bij de Stichting OPOH io conform de overplaatsingsprocedure. De feitelijke werkzaamheden worden aangevangen zodra er weer sprake is van arbeidsgeschiktheid.

Artikel 6 Plaatsingsplan en boventaligheid

De plaatsingscommissie stelt een plaatsingsplan op over de personele invulling van de nieuwe organisatie. Het plan bestaat uit een overzicht van voortgezette en nieuwe functies met functiebenamingen, formatieve omvang, functieniveau, naam van de voorgestelde functionaris, zijn of haar oorspronkelijke functie en schaalniveau en eventuele bijzonderheden rond de functie of de plaatsing. De werknemers worden schriftelijk geïnformeerd over hun voorgenomen plaatsing. Het plaatsingsplan is van belang voor de onderbouwing van individuele rechtspositionele besluiten zoals plaatsing en doorstroming.

Een functie die grotendeels ongewijzigd is, dat wil zeggen dat meer dan de helft van de taken ongewijzigd is, blijft bezet door degene die de functie uitoefent: mens volgt functie. Bij de beoordeling of taken grotendeels (on)gewijzigd zijn, is de functiebeschrijving het uitgangspunt. Plaatsing in een voortgezette functie is per definitie passend. Indien de huidige functie-omvang hoger is dan de beschikbare functie en er ook geen andere geschikte formatie-ruimte beschikbaar is, wordt dit deel van de functie tot een maximum van 0,5 fte per functie als boventalig aangemerkt. Hiervoor stelt de gemeente voor een periode van vijf jaren een salariscompensatie, met inachtneming van dit sociaal plan ter beschikking. Deze boventaligheid wordt daarmee opgeheven en de werknemers komen voor hun huidige functie-omvang voor onbepaalde tijd per 1 januari 2009 in dienst van de stichting. De werknemers ondervinden dus structureel geen nadeel van deze situatie, omdat de boventaligheid per 1 januari 2009 niet meer bestaat en de stichting OPOH i.o. deze verplichtingen overneemt.

Artikel 7 Sociale Zekerheid

1. De werknemers die op de datum van overgang in dienst zijn van de gemeente Haarlem en werkzaam bij het Onderwijs Servicekantoor Kennemerland, blijven ook bij het dienstverband bij de Stichting OPOH io. aangesloten bij de pensioenregeling van het ABP.
2. De overgang heeft geen nadelige gevolgen ten aanzien van het pensioen.

Artikel 8 Verlof- en verlofdagen en werktijdenregeling

De werknemers zullen niet verplicht worden om op de datum van overgang het vakantieverlof op te maken. De werknemers wordt de mogelijkheid geboden het resterende vakantieverlof mee te nemen naar de nieuwe werkgever. Bij het einde dienstverband bij de gemeente Haarlem kunnen de resterende vakantiedagen in geld worden uitgekeerd, met als maximum twee maal de aanspraak op vakantie over een vol kalenderjaar.

De gemeente Haarlem en de CAO Primair Onderwijs kennen beide regelingen voor betaald ouderschapsverlof. Na de datum van overgang is de regeling van de CAO Primair Onderwijs van toepassing. Reeds genoten ouderschapsverlof bij de gemeente wordt in mindering gebracht op het recht op ouderschapsverlof bij de Stichting OPOH io.

De stichting OPOH io. zal ten behoeve van het bedrijfsbureau een "Cafeteria-verlofmodel" ontwikkelen, dat binnen de kaders van de CAO Primair Onderwijs analoog aan de huidige gemeentelijke regeling zal zijn, inclusief het uitbetalen en overschrijven van het verlof. Ook zal daarin een analoge overwerkregeling worden opgenomen.

Voor het bedrijfsbureau zal de stichting OPOH io. Binnen de kaders van de CAO Primair Onderwijs een passende werktijdenregeling ontwikkelen waarin het mogelijk is om variabele tijden, waaronder 4 x 9 uur per week, te werken.

Artikel 9 BHV

De huidige gemeentelijke BHV regeling is uitgangspunt voor de werknemers.

Artikel 10 Ambtsjubilea

Diensttijd doorgebracht bij de overheid, geldt als diensttijd doorgebracht bij Stichting OPOH io., ten behoeve van de vaststelling van de gratificatie ambtsjubilea. Het aantal dienstjaren staat in het overdrachtdossier vermeld.

Artikel 11 Sociaal Voorzieningsfonds

De werknemer die op het tijdstip van de overgang lid is van het Sociaal Voorzieningsfonds, kan lid blijven van het fonds. De Stichting i.o. betaalt het werkgeversdeel van de contributie. Na de datum van overgang zijn nieuwe aanmeldingen niet meer mogelijk.

Artikel 12 Jubileumgratificatie bij 12,5 jaar overheidsdienst

De CAO Primair Onderwijs kent geen jubileumgratificatie toe bij een 12,5 jarig dienstverband. Het recht op deze jubileumgratificatie blijft voor de betrokken medewerkers in stand. Bij de overgang naar de Stichting OPOH i.o. wordt dit recht opgenomen in de aanstellingsbrief. Bij een toekomstige wijziging in de ambtelijke regeling inzake deze jubileumgratificatie werkt deze gewijzigde regeling door in het toegekende recht.

Artikel 13 Afscheidsgratificatie bij pensioen

De betreffende medewerkers die de afscheidsgratificatie bij pensioen (€ 681,- netto) door de overgang mislopen, ontvangen daarvoor een gratificatie als compensatie. De hoogte van de gratificatie is afhankelijk van het aantal jaren dat tot aan de pensioengerechtigde leeftijd resteert.

Pensioengerechtigde leeftijd > 15 jaar na 1 januari 2009: € 225,- (1/3 van de gratificatie)
Pensioengerechtigde leeftijd > 10 jaar na 1 januari 2009: € 450,- (2/3 van de gratificatie)
Pensioengerechtigde leeftijd > 5 jaar na 1 januari 2009: € 681,- (1/1 van de gratificatie)

Artikel 14 Ondersteuning door de Haarlemse Organisatie

Indien in de periode van vijf jaar na de datum van overgang formatieve reducties noodzakelijk zijn bij de Stichting OPOH io waarbij de omvang van de reducties het natuurlijk verloop overtreft, kunnen de werknemers waarvan de functie vervalt en met reorganisatieontslag worden bedreigd, met een zelfde positie als die van een herplaatsingskandidaat opteren voor een functie binnen de gemeente Haarlem, mits zij voor de datum van overgang werkzaam waren bij de gemeente Haarlem in een vaste aanstelling. In die zin hebben zij dus gedurende deze periode een terugkeergarantie. De betrokken werknemers hebben dus gedurende de eerste vijf jaar na de formele datum van verzelfstandiging, bij bovenbeschreven dreigend ontslag, een terugkeergarantie met voorrangpositie die gelijk is aan die van een herplaatsingskandidaat binnen de gemeente.

Werknemers die zich niet op hun plek voelen bij de Stichting OPOH io. gedurende de periode 1 januari 2009 tot 1 januari 2014, kunnen voor een periode van 18 maanden met eenzelfde voorrangpositie als die van een herplaatsingskandidaat opteren voor functies bij de gemeente Haarlem, mits het sociaal plan op hen van toepassing is.

Artikel 15 Hardheidsclausule

Voor gevallen waarin dit Sociaal Plan niet voorziet kunnen naar redelijkheid en billijkheid- in goed overleg tussen partijen- regelingen worden getroffen.

Artikel 16 Bezwaar en beroep

Ter garantie van een juiste uitvoering van dit Sociaal Plan voor de verzelfstandiging van het Onderwijs Servicekantoor Kennemerland door het oprichten van een bedrijfsbureau van de stichting OPOH io. wordt, gehandeld overeenkomstig de bepalingen betreffende bezwaar en beroep van de Algemene wet bestuursrecht.

Artikel 17 Inwerkingtreding

Per peildatum overgang is op de rechtstoestand van de werknemers de CAO Primair Onderwijs integraal van toepassing, onder toepassing van de bepalingen van dit Sociaal Plan en de op individuele basis vastgelegde en overeengekomen condities.

Dit Sociaal Plan treedt in werking op het moment dat:

- het Sociaal Plan door alle partijen is goedgekeurd en ondertekend
- de overgang in formeelrechtelijke zin is geregeld.

Aldus overeengekomen te Haarlem op 18 november 2008

Bijlage 1 CAO vergelijking