



Naar een vrijwillig mobiliteitsbeleid.....

Versie 6

Inleiding

In de komende jaren zal de formatie-omvang van de scholen op Trivium-niveau onder druk staan. Als Trivium-organisatie neigen we naar het vasthouden aan het ontslagbeleid, met daarnaast een actief vrijwillig mobiliteitsbeleid. Dit betekent dat we willen stimuleren dat personeelsleden vrijwillig (tijdelijk) in uren teruggaan, daarvoor een premie ontvangen en een terugkeergarantie krijgen. Hierover zullen we in de komende maanden overleggen met de directeuren en de GMR van Trivium. Doel van deze regeling is personeel met weinig dienstjaren te behouden en de teruggang van formatie te spreiden over personeelsleden met meer dienstjaren.

Bij vrijwillig mobiliteitsbeleid kan een schoolbestuur een eigen stimulerend beleid voeren. Een voorbeeld is het aan personeelsleden aanbieden van een premie wanneer ze voor een aantal af te spreken jaren een dag of een dagdeel minder willen werken. Dit betekent vrijwillig deeltijdontslag; betrokken personeelslid kan hierover geen ontslaguitkering aanvragen. Na het aantal afgesproken jaren heeft het schoolbestuur dan de verplichting het personeelslid, dat hier gebruik van maakt, bij voorrang de beschikbaar gestelde dagdeel of dagdelen weer aan betrokkene aan te bieden.

Trivium-beleid in de komende jaren

In hoofdlijnen komt de regeling op het volgende neer.

Begrippen:

- Diensttijd: diensttijd bij het onderwijs
- Premie: het premiebedrag bedraagt per 1 augustus 2013 € 1670 per lesgebonden uur (OP)
- Premie: het premiebedrag bedraagt per 1 augustus 2013 € 5000 per dagdeel (OOP)

De regeling: ingangsdatum en premiebedrag 1 augustus 2013

Trivium biedt aan personeelsleden van Trivium, die **per 1 augustus** van de schooljaren 2013-2014, 2014-2015 en 2015-2016, vrijwillig hun betrekkingsovervang willen verminderen een premie aan van € 1670 per lesgebonden uur voor onderwijzend personeel of € 5000 per dagdeel voor het Onderwijsondersteunend personeel. Dit premiebedrag kan voor de schooljaren 2014-2015 en 2015-2016 eventueel neerwaarts bijgesteld worden. Dit bedrag wordt uitgekeerd in de vorm van een gouden-handdrukpolis. In de bijlage wordt hiervan een voorbeeld gegeven.

Rechten en plichten

Het betreffende personeelslid doet voor een periode van minimaal vier schooljaren na ingangsdatum van het vrijwillig ontslag afstand van een deel van zijn/haar betrekkingsovervang, doch voor minimaal 1 dagdeel per week. Na vier schooljaren biedt Trivium aan betrokkene het deel van zijn/haar betrekkingsovervang weer aan. Hierbij gelden de volgende rechten en verplichtingen:

1. Trivium biedt het deel van zijn/haar betrekkingsovervang weer aan,

- mits dit niet gelijktijdig leidt tot een gedwongen ontslag van een zittend personeelslid;
 - mits dit niet gelijktijdig leidt tot beëindiging van een tijdelijk dienstverband van een zittend personeelslid van Trivium, waardoor hij/zij recht op een ontslaguitkering kan verkrijgen;
 - er geen sprake is van een formele voorrangsbenoeming van andere personeelsleden van Trivium, welke verplicht conform de CAO bij voorrang herbenoemd dienen te worden.
 - er vacatureruimte is bij Trivium
2. Het betrokken personeelslid wordt weer aangesteld voor het deel van zijn/haar betrekkingssomvang in een dienstverband voor onbepaalde tijd.
 3. Het betrokken personeelslid wordt bij voorkeur weer aangesteld aan de school waar hij/zij reeds werkzaam is. Indien aan deze school geen vacature bestaat, maar wel aan een andere school van Trivium, biedt Trivium deze vacature aan. Indien betrokkene deze vacature weigert, heeft Trivium in twee daarop volgende schooljaren eenzelfde verplichting. Daarna vervalt de verplichting voor Trivium.
 4. Uitsluitend personeelsleden die per ingangsdatum zijn aangesteld in een dienstverband voor onbepaalde tijd, met een minimale diensttijd van 10 dienstjaren in het onderwijs komen voor deze regeling in aanmerking. Per personeelslid is geen limiet gesteld aan het aantal dagdelen waarvoor hij/zij vrijwillig deeltijdontslag neemt.
 5. Het personeelslid is gedurende de periode dat hij/zij gebruik maakt van deze regeling, vrij bij een andere werkgever een vacature in te vullen.

Budgetplafond

De regeling geldt niet onbeperkt. Voor uitvoering van deze regeling stelt Trivium jaarlijks een maximumbudget ter beschikking van € 75.000. Behandeling van de aanvragen vindt plaats op datum van binnenkomst van de aanvraag.

Aanvragen

Personeelsleden dienen uiterlijk 1 februari 2013 de aanvraag in te dienen bij het Bestuurscentrum van Trivium t.a.v. de directeur/bestuurder van Trivium om per 1 augustus 2013 gebruik te kunnen maken van deze regeling. Bij de aanvraag wordt een advies van de directeur van de school, waar hij/zij werkt, bijgevoegd. Vervolgens wordt met het personeelslid, dat het verzoek heeft ingediend een gesprek aangegaan door de directeur/bestuurder en de beleidsmedewerker Personeel.

Status van deze notitie

Dit voorstel voor een vrijwillig deeltijdontslag voor personeelsleden van Trivium bevindt zich nog in een pril stadium. Het besluitvormingstraject ziet er als volgt uit:

- Eerste bespreking in het DO november 2012
- Check bij de Belastingdienst of de gouden handdrukregeling van toepassing mag zijn en eventuele nadere bepalingen.
- Check bij CNV voor eventuele aanvullende opmerkingen.
- Bespreking in het eerstvolgend DO, bestuur en GMR van Trivium.
- Besluitvorming in januari 2013

Vragen n.a.v. de notitie

Natuurlijk hebben we zelf ook nog vragen rond dit thema. Een voorbeeld:

- Is de verwachting dat er over 4 jaar voldoende mensen uitstromen (bijv. i.v.m. pensioen)? Per 1 augustus 2016 zal 2 fte gebruik maken van de pensioenregeling, een derde fte volgt per januari 2017 (totaal 3 fte ofwel € 195.000 loonkosten op basis van huidige loonkosten).

Uiterlijk 1 januari 2018 volgen nog twee personeelsleden met een gezamenlijke wtf van 1,35 en loonkosten € 75.000.

- Is dit ook aantrekkelijk voor oudere personeelsleden als zij bijvoorbeeld hun (dubbele) BAPO stopzetten?

Let op: Gebruik maken van de (flexibele) BAPO-regeling heeft geen nadelige gevolgen voor de opbouw van uw rechten m.b.t. pensioen of flexibel pensioen. Ook de uitkering bij arbeidsongeschiktheid, de uitkering werkloosheid en de vakantie-uitkering worden afgeleid van uw salaris alsof u geen gebruik maakt van de BAPO-regeling. **Gebruik maken van de Trivium regeling heeft wel gevolgen voor pensioenopbouw etc.**

Aanmeldingsprocedure

Personeelsleden die in aanmerking willen komen voor deze regeling dienen dit vanaf vrijdag 25 januari 2013 zo spoedig mogelijk per mail kenbaar te maken. Hierbij kunt u gebruik maken van het adres van Corinne van Hal: corinne.vanhal@trivium-onderwijs.nl

In uw mail geeft u het volgende aan:

1. Uw verzoek om taakvermindering.
2. Aantal lesgebonden uren waarvoor u taakvermindering wenst.
3. Ingangsdatum
4. Aantal dienstjaren
5. Werkzaam aan welke school en welke wtf
6. Uw NAW-gegevens en hoe u goed bereikbaar bent.

U ontvangt zo spoedig daarna een bevestiging per mail en informatie over de vervolprocedure.

U kunt zich tot 5 februari 2013 aanmelden. Ook indien u nog niet zeker weet of u de aanmelding definitief wilt doorzetten, verzoeken wij u dat aan ons kenbaar te maken.

Voor eventuele vragen kunt u contact opnemen met ondergetekende, bereikbaar via het Bestuurscentrum van Trivium: telefoon 0488 420 612.

Henk van Dorp,
directeur/bestuurder

Bijlage 1: Gouden Handdruk rekening, Belastingdienst en salarisgevolgen

Een Gouden Handdruk rekening is een geblokkeerde rekening waarop een ontslagvergoeding kan worden gestort. Op deze rekening kunt u niet zelf storten; dit kan alleen uw ex-werkgever. Daarnaast kan de waarde van al lopende stamrechtverzekeringen of - rekeningen hiernaar worden overgedragen. De minimale inleg is € 5.000.

Wat kunt u met een Gouden Handdruk rekening?

Met een Gouden Handdruk rekening kunt u uw ontslagvergoeding verder laten groeien totdat u een aanvulling op uw inkomen wenst. Over het saldo op de rekening krijgt u een aantrekkelijke variabele rente. Deze rente wordt jaarlijks op 1 januari op uw rekening bijgeschreven. U kunt er ook voor kiezen om uw geld voor een bepaalde periode vast te zetten op een Gouden Handdruk Deposito. Daarnaast heeft u ook de mogelijkheid om te beleggen in een of meerdere Beleggingsfondsen.

Wat is een Gouden Handdruk Deposito?

Heeft u uw geld niet direct nodig, dan kunt u het vastzetten op een Gouden Handdruk Deposito. Gedurende de looptijd van het deposito staat de rente vast. Hierbij kunt u kiezen uit verschillende looptijden, elk met hun eigen vaste rentepercentage. De rente wordt na ieder spaarjaar op het deposito bijgeschreven. U krijgt dus rente op rente. Na afloop van het deposito wordt het geld weer op uw Gouden Handdruk rekening gestort.

Na het verstrijken van de looptijd van uw deposito kunt u weer opnieuw een Gouden Handdruk Deposito openen. U kunt ook het geld op de Gouden Handdruk rekening met variabele rente laten staan.

De Gouden Handdruk rekening en inkomstenbelasting

Zolang het geld op uw Gouden Handdruk rekening staat, betaalt u geen inkomstenbelasting of vermogensrendementsheffing. Maar het bedrag dat u opbouwt met de Gouden Handdruk rekening moet wel uiterlijk in het jaar dat u 65 jaar wordt, worden omgezet in een tijdelijke uitkering, bijvoorbeeld middels de Gouden Handdruk Uitkeerrekening. Vanaf dat moment wordt er belasting ingehouden. Deze belasting wordt niet op het saldo ingehouden, maar maandelijks op de uitkering. U ontvangt dus een nettobedrag op uw rekening.

Wat gebeurt er met het geld als u overlijdt?

Als u overlijdt tijdens de looptijd van uw Gouden Handdruk rekening, dan gaat het geld naar uw erfgenamen. Afhankelijk van naar wie het geld gaat, dient de betreffende erfgenaam een uitkeringsproduct te openen of wordt het geld door de bank in één keer uitgekeerd.

Kenmerken en voordelen

De kenmerken en voordelen van de Gouden Handdruk rekening op een rijtje

- U kunt de waarde van al bestaande stamrechtverzekeringen en - rekeningen overdragen naar uw Gouden Handdruk rekening.
- Op de inleg wordt geen inkomstenbelasting ingehouden. U betaalt geen belasting over het bedrag op de rekening, maar pas als het geld aan u wordt uitgekeerd.
- Op de inleg worden geen kosten ingehouden.
- U kunt kiezen uit een variabele rente, een vaste gegarandeerde rente of beleggen.
- Als u komt te overlijden wordt het saldo van uw Gouden Handdruk rekening uitgekeerd aan uw erfgenamen.

Informatie site Belastingdienst 2012: Periodieke uitkeringen ter vervanging van gederfd of te derven loon

Hieronder vallen de aanspraken op schadeloosstellingen ter vervanging van gederfd of te derven loon in de vorm van periodieke uitkeringen (stamrecht). Zulke schadeloosstellingen worden soms verleend bij voortijdig ontslag en soortgelijke situaties. Deze aanspraken zijn onbelast (stamrechtvrijstelling) als aan de volgende 3 voorwaarden wordt voldaan:

- De aanspraak voorziet in periodieke uitkeringen die aan de (ex-)werknemer toekomen en die uiterlijk ingaan in het jaar waarin hij 65 jaar wordt. De aanspraak mag ook voorzien in periodieke uitkeringen die bij eerder overlijden ingaan en die toekomen aan 1 van de volgende personen:
 - zijn (gewezen) echtgenoot
 - degene met wie hij duurzaam een gezamenlijke huishouding voert of heeft gevoerd en met wie geen bloed- of aanverwantschap in de rechte lijn bestaat
 - zijn (pleeg)kinderen die de leeftijd van 30 jaar nog niet hebben bereikt
- De aanspraak is ondergebracht bij een verzekeraar die in de wet wordt genoemd.
- De aanspraak vloeit onder meer niet voort uit een (pre-)pensioen- of VUT-regeling die is afgekocht of vervreemd of die onzuiver is

Tekst: Belastingdienst 2012

Salaris- taakomvang consequenties

Voorbeeld 1: bijna een dag minder werken per week bij een fulltime baan: wat kost dat?

Je bent leraar, werkzaam in LA 15 (max). Je verdient bruto € 3274 bij een fulltime betrekking. Je levert 3 uur lesgebonden tijd in (vermindering met 0,1265). Je nieuwe werktijdfactor wordt 0,8735. Je staat dan 20,7 uur per week voor de klas. Een normale werkdag is 5,5 uur, de woensdag 3,75 uur. Vier dagen werken incl. een woensdag is dan 20,25 uur. Je werkt dan ongeveer een half uur per week te weinig. Je moet iets meer dan drie dagen per jaar extra werken om dit te compenseren.

De kosten zijn:

1. Inkomen bij een fulltime betrekking LA15	: € 3274 per maand
2. Inkomen minus een dagdeel LA15 (voorbeeld 1)	: € 2860 per maand
3. Een bruto vermindering van	: € 414 per maand
4. Compensatie vanuit premie	: € 104 p/m (€ 5010/48 maanden)
5. Bruto vermindering na compensatie	: € 310 per maand

Voor de LB15 inschaling gelden vrijwel dezelfde bedragen.

N.B. de premie kan maandelijks aangewend worden voor compensatie van de salaristeruggang, maar kan ook in grotere stappen worden opgenomen. Dit heeft wel gevolgen voor het percentage van de belastinginhouding. Met andere woorden, je houdt er minder aan over.

Henk van Dorp

November 2012