



belastingssamenwerking

Gouwe-Rijnland

Sociaal Statuut

Aanleiding

De gemeenten Bodegraven-Reeuwijk, Gouda, Katwijk, Leiden, Oegstgeest, Voorschoten, Wassenaar en Zoeterwoude en het hoogheemraadschap van Rijnland werken samen op het terrein van de belastingtaak. In verband hiermee is het oorspronkelijke Sociaal Plan 2011/2012 gesloten tussen de BSGR en de betrokken vakverenigingen AbvaKabo FNV en CNV Publieke zaak.

Een belangrijk uitgangspunt voor dit Sociaal Statuut is het verstrijken van de looptijd van het Sociaal Plan en de wijzigingen in landelijke wet- en regelgeving die vragen om aanpassingen in de organisatie. Het Sociaal Plan is vigerend totdat het Sociaal Statuut in werking treedt.

Toekomstige organisatieveranderingen zijn in de gemeenschappelijke regeling van de BSGR onvermijdelijk. Er wordt in een veranderende omgeving en de hiermee gepaard gaande forse bezuinigingen veel van samenwerkingsverbanden gevraagd. Teneinde de gewenste resultaten te boeken, dient de BSGR zich aan de veranderende omgeving te blijven aanpassen. Tegen de achtergrond van een flexibele organisatie dient de ambtenaar zijn bijdrage te leveren door mee te werken aan de noodzakelijke mobiliteit en flexibilisering van arbeidsvoorwaarden. De ambtenaar moet bereid zijn oude zekerheden los te laten en vanuit het uitgangspunt van-werk-naar-werk flexibel inzetbaar te zijn om de gewenste veranderingen binnen de BSGR verantwoord en slagvaardig te realiseren. In dit Sociaal Statuut wordt daarom uitgegaan van een flexibele, op resultaat en samenwerking gerichte ambtenaar.

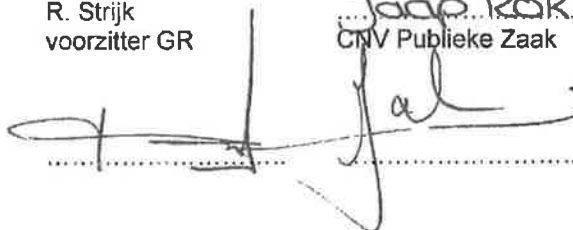
Het Sociaal Statuut biedt het kader waarbinnen sprake is van een evenwicht tussen zorgvuldigheid en flexibiliteit. Het uitgangspunt bij reorganisaties is het vermijden van gedwongen ontslagen. Tegenover dit uitgangspunt staat de maximale bereidheid en inspanning van de ambtenaar om een andere passende functie, binnen of buiten de BSGR, te aanvaarden.

Ondertekend d.d. oktober 2013, te Leiden,


H. van den Akker
voorzitter GO



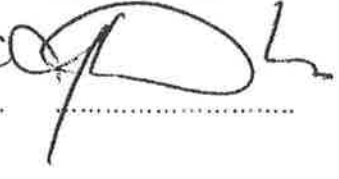
R. Strijk
voorzitter GR



Jaap Kok
CNV Publieke Zaak



Jose Klerks
AbvaKabo FNV



INHOUDSOPGAVE

1. Algemene bepalingen

Artikel 1	Definities	4
Artikel 2	Werkings sfeer	6
Artikel 3	Rechtspositie	6

2. Procedure bepalingen

Artikel 4	Uitgangspunten algemeen bij organisatieverandering	6
Artikel 5	Reorganisatieplan	6
Artikel 6	Rechtspositionele gevolgen personeel	

3. Plaatsingsprocedure

Artikel 7	Plaatsingsproces	7
Artikel 8	Sleutelfuncties	7
Artikel 9	Formatieplan en functieboek	8
Artikel 10	Vaststellen volfuncties, gewijzigde functies en vervallen functies	8
Artikel 11	Belangstellingsregistratie	8
Artikel 12	Vorbereidingscommissie	8
Artikel 13	Plaatsingscommissie	9
Artikel 14	Taken/bevoegdheden plaatsingscommissie	9
Artikel 15	Plaatsing in volfuncties	9
Artikel 16	Plaatsing in een passende en geschikte functie	9
Artikel 17	Plaatsingscriteria	10
Artikel 18	Plaatsing in functies	10
Artikel 19	Voorgenomen plaatsingsbesluit	10
Artikel 20	Bedenkingen	10
Artikel 21	Plaatsingsbesluiten	11
Artikel 22	Bezwaar	11
Artikel 23	Evaluatie na plaatsing ambtenaar	11
Artikel 24	Boventallig verklaren	12

4. Van werk naar werk-traject

Artikel 25	Herplaatsing	12
Artikel 26	Geen passende of geschikte functie tijdens Van werk naar werk-traject	12
Artikel 27	Herplaatsingscommissie	12
Artikel 28	Einde Van werk naar werk-traject	13

5. Rechten en plichten tijdens Van werk naar werk-traject

Artikel 29	Verplichtingen van de ambtenaar	13
------------	---------------------------------	----

6. Flankerend beleid

Artikel 30	Flankerend beleid herplaatsing	13
Artikel 31	Vormen van flankerend beleid	13
Artikel 32	Neveninkomsten uit arbeid/bedrijf	14

7. Financiële regelingen

Artikel 33	Salarisgarantie	15
Artikel 34	Persoonsgebonden toelagen	16
Artikel 35	Hardheidsclausule	16
Artikel 36	Citeertitel en inwerkingtreding	16
Artikel 36	Citeertitel en inwerkingtreding	16

8. Bijlagen

Bijlage 1	CAR UWO Hoofdstuk 10d	
-----------	-----------------------	--

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1 Definities

In dit Sociaal Statuut wordt verstaan onder:

- a. **Ambtenaar:** de ambtenaar in de zin van artikel 1:1 lid 1 sub a van de CAR/UWO.
- b. **Bevoegd gezag:** het bestuur van de Belasting Samenwerking Gouwe-Rijnland.
- c. **CAR/UWO** collectieve arbeidsvoorwaardenregeling respectievelijk de Uitwerkingsovereenkomst voor de sector Gemeenten.
- d. **Deelnemers:** de gemeenten Bodegraven-Reeuwijk, Katwijk, Gouda, Leiden, Oegstgeest, Voorschoten, Wassenaar en Zoeterwoude en het hoogheemraadschap van Rijnland alsmede de op een later moment tot de belasting samenwerking toetredende publieke organisaties.
- e. **EVC** erkennen van verworven competenties
- f. **Georganiseerd Overleg:** de commissie voor Georganiseerd Overleg die beraadslaagt en overleg voert over alle aangelegenheden met betrekking tot de rechtstoestand van de ambtenaren in de gemeenschappelijke belastingorganisatie.
- g. **Flankerend beleid** een breed pakket aan instrumenten die door de werkgever ingezet kunnen worden voor degenen die bovenmatig nadelige consequenties ondervinden als gevolg van reorganisatie in de gemeenschappelijke belastingorganisatie.
- h. **Formatie** formeel vastgesteld samenstel van functies met waarderingsniveaus en het aantal plaatsen uitgedrukt in een fulltime-equivalent (fte), waarover een afdeling beschikt.
- i. **Functie (profiel):** het geheel van werkzaamheden, zoals omschreven in het functieboek van de BSGR dat door een ambtenaar uitgevoerd dient te worden in opdracht van het bestuur.
- j. **Geschikte functie:** een functie die niet valt onder het begrip passend maar die de ambtenaar bereid is te vervullen. Deze functie wordt geschikt geacht indien de ambtenaar aan de functie-eisen voldoet of als verwacht mag worden dat hij hieraan binnen een jaar kan gaan voldoen. Een geschikte functie kan maximaal twee schalen lager zijn dan de salarisschaal van de functie van de ambtenaar op de dag vóór de datum van de organisatieverandering.
- k. **Garantieschaal:** de salarisschaal waarin de ambtenaar op de dag voorafgaand aan de datum van de reorganisatie is ingedeeld en die in het kader van de plaatsing wordt gegarandeerd.
- l. **Geschiktheid:** een kwalificatie waaruit blijkt dat de ambtenaar op grond van zijn genoten opleiding, zijn gerichte werkervaring en zijn ontwikkelde competenties voldoet aan de eisen die aan het uitoefenen van een functie als opgenomen in het organisatie- en functieboek worden gesteld dan wel waaruit blijkt dat de verwachting gerechtvaardigd is dat hij hieraan binnen een jaar kan gaan voldoen.
- m. **Geschiktheidsonderzoek:** onderzoek door middel van het inzetten van diverse instrumenten (waaronder tests, assessments, interviews, cases, simulaties) waarmee de huidige geschiktheid, dan wel bestaand.



ontwikkelingspotentieel van ambtenaren wordt beoordeeld in relatie tot het functieprofiel van een functie.

- n. Herplaatsingscommissie de commissie die tot taak heeft het Van werk naar werk-traject, zoals bedoeld in artikel 25, te toetsen op de juiste toepassing van het Sociaal Statuut en daaromtrent advies uit te brengen aan het bevoegd gezag.
- o. Herplaatsingskandidaat: ambtenaar die na een organisatieverandering boventallig is verklaard.
- p. Organisatieverandering: een belangrijke inkrimping, uitbreiding of wijziging van de werkzaamheden van de BSGR (of een afdeling) of een belangrijke wijziging van de vastgestelde organisatiestructuur die niet van tijdelijke aard is en die personele gevolgen met zich meebrengt.
- q. Passende functie: een functie die de ambtenaar redelijkerwijs in verband met zijn persoonlijke omstandigheden kan worden opgedragen waarbij maximaal één schaal verschil kan bestaan ten opzichte van de salarisschaal van de functie van de ambtenaar op de dag vóór de datum van de organisatieverandering. Onder persoonlijke omstandigheden worden verstaan: interesse, capaciteiten, ervaring, leeftijd, gezondheidstoestand, oorspronkelijke werkomgeving, gezinsomstandigheden, scholing, salaris en salarisanspraken en vastgestelde promotiemogelijkheden.
- r. Personele gevolgen: gevolgen voor de functie of de rechtspositie van de betrokken ambtenaren.
- s. Plaatsingscommissie: de commissie die tot taak heeft het plaatsingsvoorstel, zoals bedoeld in artikel 12, te toetsen op de juiste toepassing van het Sociaal Statuut en daaromtrent advies uit te brengen aan het bevoegd gezag.
- t. Plaatsingsplan: overzicht van de functies in de nieuwe organisatie waarin wordt aangegeven welke ambtenaar op welke functieprofiel wordt geplaatst, welke ambtenaar niet wordt geplaatst en welke vacatures na plaatsing bestaan.
- u. Van werk naar werk: het Van werk naar werk-traject is van toepassing op de ambtenaar die boventallig wordt verklaard en die een dienstverband van twee jaar of langer heeft bij de BSGR.
- v. Van werk naar werk-contract het doel van het Van werk naar werk-contract is het gestructureerd toewerken naar een andere baan binnen of buiten de BSGR.
- w. Remplaçantenregeling: deze regeling kan doorstroming bevorderen omdat een ambtenaar, die op grond van de reorganisatie is geplaatst, zijn functie beschikbaar stelt zodat een kandidaat alsnog kan worden geplaatst. De redenen kunnen uiteenlopend zijn. Hij kan bijvoorbeeld uitzicht hebben op FPU of een andere baan elders. Het recht op flankerend beleid schuift voor enkele onderdelen als het ware door naar de remplaçant.
- x. Salarisgarantie: huidige salarisperspectieven inclusief eventuele schriftelijk vastgelegde huidige en toekomstige aanspraken of uitlooptrechten.

- y. Sleutelfunctie: een door het bevoegd gezag, na instemming van de ondernemingsraad, aangewezen functie die uitsluitend op basis van geschiktheid en een assessment wordt ingevuld. Een sleutelfunctie is geen volgfunctie.
- z. Volgfunctie: een functie, waarvan het bevoegd gezag heeft vastgesteld dat de niveaubepalende onderdelen voor minimaal 75% overeenkomen met de huidige functie, die de ambtenaar voor de organisatieverandering vervulde.

Artikel 2 Werkingsfeer

1. Dit Sociaal Statuut is van toepassing op alle organisatieveranderingen binnen de BSGR.
2. In afwijking van het eerste lid, is dit Sociaal Statuut niet van toepassing op de ambtenaar die tijdelijk is aangesteld, tenzij de ambtenaar tijdelijk is aangesteld bij wijze van proef en bij goed functioneren een vaste aanstelling in het vooruitzicht is gesteld.
3. Daar waar in dit Sociaal Statuut de mannelijke vorm wordt gebruikt kan ook de vrouwelijke vorm gelezen worden.

Artikel 3 Rechtspositie

1. Het Sociaal Statuut gaat in per 1 januari 2014 en treedt in werking na formele bekrachtiging hiervan door het Georganiseerd Overleg en het bestuur van de BSGR. Wanneer vanuit gewijzigde wet- en regelgeving aanpassing noodzakelijk is zal dit plaatsvinden.
2. Het Sociaal Statuut beoogt de rechtspositionele en arbeidsvoorwaardelijke gevolgen, voortvloeiend uit organisatieveranderingen binnen de BSGR, voor alle betrokken ambtenaren zorgvuldig te regelen

Hoofdstuk 2 Procedure bepalingen

Artikel 4 Uitgangspunten algemeen bij organisatieverandering

Bij de voorbereiding van een organisatieverandering dienen een reorganisatieplan, een formatieplan en een plaatsingsplan opgesteld te worden. Dit wordt met de ondernemingsraad besproken en daar waar er rechtspositionele gevolgen zijn zal dit met het Georganiseerd Overleg worden besproken.

Artikel 5 Reorganisatieplan

1. In het reorganisatieplan worden tenminste vermeld:
 - De reden van de organisatieverandering;
 - Het bereik van de organisatieverandering;
 - Een beschrijving van de nieuwe organisatie;
 - Een planning van de informatie- en overlegmomenten met de ondernemingsraad.
2. Het bevoegd gezag zal zich bij een organisatieverandering tot het uiterste inspannen om te voorkomen dat de betrokken ambtenaren onvrijwillig werkloos raken. Daartegenover staan de verplichtingen van de ambtenaar als bedoeld in artikel 29
3. Elk reorganisatieplan wordt niet eerder vastgesteld dan nadat de ondernemingsraad in de gelegenheid is gesteld daar advies over uit te brengen. Het advies wordt tijdig aangevraagd zodat het nog van wezenlijke invloed kan zijn op het te nemen besluit.



Artikel 6 Rechtspositionele gevolgen personeel

1. Voordat een definitief besluit wordt genomen ten aanzien van de organisatiewijzing, wordt er overleg gevoerd in het Georganiseerd Overleg over de personele gevolgen van het besluit en de naar aanleiding daarvan te nemen maatregelen, waarbij het overeenstemmingsvereiste van toepassing is.
2. Als er een definitief besluit is genomen tot wijziging van de organisatie, wordt dit besluit zo spoedig mogelijk meegedeeld aan de ondernemingsraad, het Georganiseerd Overleg en de betrokken ambtenaren. Daarbij wordt tevens ingegaan op de personele gevolgen van het besluit.
3. Als in het besluit wordt afgeweken van het advies van de ondernemingsraad, zal deze afwijking duidelijk worden gemotiveerd. De uitvoering van het besluit tot organisatieverandering wordt in dit geval uitgesteld tot op zijn vroegst een maand nadat de ondernemingsraad van het besluit in kennis is gesteld, conform artikel 25, zesde lid, van de Wet op de ondernemingsraden.

Hoofdstuk 3 Plaatsingsprocedure

Artikel 7 Plaatsingsproces

Algemeen

1. Voorafgaand aan het plaatsingsproces wordt aan alle betrokken ambtenaren informatie verstrekt over het aanstaande plaatsingsproces, de nieuwe organisatiestructuur en de hierin voorkomende functies. De functieprofielen zullen generiek van aard zijn. Iedere ambtenaar ontvangt voorafgaand aan het plaatsingsproces een brief waarin aangegeven wordt of sprake is van een volfunctie en of daarvoor voldoende informatie beschikbaar is. Tevens worden zijn volledige en op dat moment geldende persoonlijke arbeidsvoorwaarden vermeld. De ambtenaar tekent voor akkoord en hiermee is het voor betrokkene duidelijk wat zijn positie is in het plaatsingsproces.
2. Doel van het plaatsingsproces is om enerzijds een kwalitatief zo goed mogelijke organisatie in te richten en anderzijds te zorgen voor een optimale match tussen mens en functie. Daarbij wordt bij de plaatsing zoveel mogelijk rekening gehouden met het taakgebied waarbinnen de ambtenaar op het moment voorafgaand aan de organisatieverandering werkzaam is.
3. Alle ambtenaren als bedoeld in artikel 1 mogen reflecteren op functies in het organisatie- en functieboek die passend dan wel geschikt zijn. Ook de noodzakelijk geachte ondersteunende functies staan voor reflectie open. Reflectie zal plaatsvinden door middel van een reflectieformulier, waarop betrokken ambtenaren, in volgorde van voorkeur, zich voor functies kandidaat kunnen stellen.
4. Ten aanzien van het bepaalde in lid 3 kunnen de ambtenaren met een volfunctie volstaan met het aangeven van de voorkeur voor de volfunctie en eventuele andere wensen, zoals wijziging van de omvang van het dienstverband e.d.
5. Indien plaatsing in een volfunctie niet mogelijk is, wordt de ambtenaar geplaatst in een passende functie.
6. Indien plaatsing in een passende functie niet mogelijk is volgt plaatsing in een geschikte functie. Bij plaatsing in een geschikte functie geldt naast de bereidheid van de ambtenaar om deze functie te willen vervullen het criterium geschiktheid zoals bedoeld in artikel 1 onder I.

Artikel 8 Sleutelfuncties

1. Het bevoegd gezag kan, na instemming van de ondernemingsraad, sleutelfuncties aanwijzen die uitsluitend op basis van geschiktheid en een assessment worden ingevuld.
2. Het bevoegd gezag stelt van te voren schriftelijk geschiktheidseisen vast.
3. Het bevoegd gezag beslist welke kandidaat op een sleutelfunctie komt.
4. Een sleutelfunctie wordt ingevuld voordat de plaatsingsprocedure wordt gevolgd.
5. Kandidaten die niet worden geplaatst in een sleutelfunctie, volgen de plaatsingsprocedure als beschreven in artikel 7.



Artikel 9 Formatieplan en functieboek

- a. Er wordt eerst een formatieplan en een functieboek vastgesteld, op basis waarvan de plaatsing van de ambtenaren plaatsvindt.
- b. Het functieboek vermeldt per functie:
 - de plaats in de organisatie;
 - een omschrijving van het geheel aan werkzaamheden;
 - de omvang van de werkzaamheden uitgedrukt in fte;
 - de vereiste kennis en vaardigheden;
 - voor welke functies een psychologisch advies door middel van een assessment kan/zal worden ingewonnen;
 - de functiewaardering;
- c. Het formatieplan en het functieboek worden ruim voor aanvang van de plaatsingsprocedure aan alle betrokken ambtenaren ter kennis gebracht.

Artikel 10 Vaststellen volfuncties, gewijzigde functies en vervallen functies

In de adviesaanvraag aan de ondernemingsraad wordt tevens aangegeven welke functies als volfuncties worden beschouwd en per functie hoeveel ambtenaren deze functie vervullen, welke functies nieuw zijn na de organisatieverandering en welke functies komen te vervallen.

Artikel 11 Belangstellingsregistratie

1. Voorafgaand aan de plaatsingsprocedure geven de ambtenaren de voorkeur aan voor functies, zoals bedoeld in artikel 7 lid 3. Van ambtenaren van wie de functie gewijzigd of vervallen is, wordt gevraagd in de gewenste volgorde hun voorkeur aan te geven, zodat de plaatsingskansen worden vergroot.
2. De ambtenaar met een volfunctie waarvoor voldoende formatieruimte beschikbaar is, en die niet kan worden geplaatst op een andere functie waarvoor hij belangstelling heeft aangegeven, behoudt het 1^e recht op plaatsing in zijn volfunctie.
3. Bij het kenbaar maken van de voorkeur vermeldt de ambtenaar de naar zijn mening relevante gegevens betreffende zijn kennis en vaardigheden, werkervaring en eventueel van belang zijnde persoonlijke omstandigheden.
4. Het niet voldoen aan genoemde reflectie-eis zoals bedoeld in lid 3 geeft de plaatsingscommissie de bevoegdheid zelf keuzes te maken op basis van de wel beschikbare gegevens over de ambtenaar.

Artikel 12 Vorbereidingscommissie

1. De voorbereidingscommissie bestaat uit de directeur, de leidinggevenden van de Belastingssamenwerking en een P&O adviseur.
2. De voorbereidingscommissie stelt op basis van de aangeleverde informatie zoals bedoeld in artikel 11, en de overige bepalingen van dit Sociaal Statuut, het plaatsingsvoorstel op.
3. De voorbereidingscommissie heeft de bevoegdheid:
 - ambtenaren te horen;
 - informanten te horen, met bekendmaking hiervan aan de betrokken ambtenaar;
 - alle voor de plaatsing van belang zijnde stukken in te zien, met bekendmaking hiervan aan de betrokken ambtenaar.
 - geschiktheidsonderzoeken uit te (doen) voeren ten aanzien van de te plaatsen ambtenaren.
4. De voorbereidingscommissie heeft de plicht:
 - ambtenaren te horen die een met redenen omkleed verzoek daartoe indienen;
 - de betrokken ambtenaren te informeren dat zij voornemens is over het functioneren van de ambtenaar inlichtingen in te winnen;
 - informanten te horen indien de betrokken ambtenaren daarom verzoeken;
 - de ambtenaren te horen, indien voorgenomen is te adviseren hen niet in de eerste of tweede voorkeursfunctie te benoemen;
 - verslag te leggen van het horen van de ambtenaren en/of informant(en);
 - de betrokken ambtenaar hiervan een afschrift te verstrekken.
5. Vertrouwelijke gegevens over een ambtenaar worden alleen verstrekt, resp. gebruikt indien de ambtenaar daarvoor tevoren schriftelijk toestemming heeft verleend.
6. De ambtenaren kunnen zich laten bijstaan door een raadsman.

De voorbereidingscommissie stelt het plaatsingsvoorstel op en legt dit voor aan de plaatsingscommissie, die het voorstel toetst op de juiste toepassing van het Sociaal Statuut.

Artikel 13 Plaatsingscommissie

1. De plaatsingscommissie bestaat uit:
 - Eén lid voor te dragen door het bevoegd gezag;
 - Eén lid voor te dragen door de werknemersvertegenwoordiging in het Georganiseerd Overleg;
 - Een onafhankelijk voorzitter, aan te wijzen door beide eerstgenoemde leden gezamenlijk;
 - Een P&O-adviseur als ambtelijk secretaris en adviseur van de plaatsingscommissie.
2. De P&O-adviseur heeft in de plaatsingscommissie geen stemrecht.

De vergaderingen van de plaatsingscommissie zijn besloten.

Artikel 14 Taken/bevoegdheden plaatsingscommissie

1. De plaatsingscommissie heeft tot taak het plaatsingsvoorstel, zoals bedoeld in artikel 12 lid 2, te toetsen op de juiste toepassing van het Sociaal Statuut en daaromtrent advies uit te brengen aan het bevoegd gezag.
2. De plaatsingscommissie adviseert schriftelijk en gemotiveerd aan de voorbereidingscommissie over het voorgelegde plaatsingsvoorstel.
3. Aan de plaatsingscommissie wordt per ambtenaar informatie verstrekt over:
 - de functie;
 - de aanstelling en het aantal arbeidsuren;
 - de standplaats;
 - de functieschaal.Voorts wordt aan de plaatsingscommissie ter hand gesteld:
 - het functieboek;
 - de reacties van de betrokken ambtenaren, als bedoeld in artikel 12 lid 4;
 - de door de voorbereidingscommissie, indachtig de taken van de plaatsingscommissie, relevant geachte informatie.
4. De plaatsingscommissie heeft de bevoegdheid ambtenaren te horen.
5. De plaatsingscommissie heeft de plicht ambtenaren te horen die daartoe een met redenen omkleed verzoek indienen.
6. Van de gesprekken, zoals bedoeld in lid 5, wordt verslag gemaakt, waarvan de ambtenaar ter kennisname een afschrift ontvangt.

Artikel 15 Plaatsing in volgfuncties

1. Bij de plaatsing in een volgfunctie geldt als regel: mens volgt werk.
2. De ambtenaar wordt geacht geschikt te zijn voor de functie als er sprake is van een volgfunctie.
3. Indien voor ambtenaren met een volgfunctie bij de BSGR te weinig formatieruimte beschikbaar is, volgt plaatsing in een passende of geschikte functie. Indien plaatsing in een passende of geschikte functie niet mogelijk is, is de betrokken ambtenaar boventallig.

Artikel 16 Plaatsing in een passende en geschikte functie

1. Indien plaatsing in een volgfunctie volgens artikel 15 lid 1 niet mogelijk is, kan de ambtenaar geplaatst worden in een passende functie, zijnde een nieuwe of een reeds bestaande functie.
2. Indien plaatsing in een passende functie niet mogelijk is, kan de ambtenaar geplaatst worden in een geschikte functie, zijnde een nieuwe of een reeds bestaande andere functie.
3. Plaatsing in een geschikte functie vereist bereidheid van de ambtenaar deze te aanvaarden.
4. Indien de ambtenaar geplaatst wordt in een functie die meer dan één functieschaal lager is dan de salarisschaal van de ambtenaar op de dag voorafgaand aan de datum van de organisatieverandering, geldt voor het bevoegd gezag, indien betrokkene dit wenst, een inspanningsverplichting om betrokkene binnen een jaar na plaatsing in een functie van maximaal één schaal lager te plaatsen. Betrokkene dient dit schriftelijk kenbaar te maken. Het bevoegd gezag zal zich actief opstellen om aan deze verplichting te voldoen.
5. Maximaal drie jaar na de oorspronkelijke plaatsingsdatum wordt bezien of de inspanningsverplichting zoals bedoeld in lid 4 van dit artikel moet worden gehandhaafd. Dit gebeurt in overleg met de betrokken ambtenaar aan de hand van een evaluatie van het loopbaanperspectief.
6. Van de in de leden 4 en 5 bedoelde, door de betrokken ambtenaar gewenste, inspanningsverplichting wordt melding gemaakt in het plaatsingsbesluit.

Artikel 17 Plaatsingscriteria

Indien meer dan één ambtenaar voor plaatsing in aanmerking komt voor dezelfde functie geldt als rangorde voor plaatsing:

- De geschiktheid van de ambtenaar;
- De voorkeur van de ambtenaar voor een bepaalde functie;
- Het type dienstverband, waarbij een vast dienstverband voor gaat op een tijdelijk dienstverband;
- Het afspiegelingsbeginsel, waarbij gestreefd wordt naar een evenredige vertegenwoordiging vanuit de volgende leeftijdscategorieën: 15 tot en met 24 jaar; 25 tot en met 34 jaar, 35 tot en met 44 jaar, 45 tot en met 54 jaar en 55 jaar en ouder. De verdeling van de plaatsingen over de leeftijdsgroepen dient zo plaats te vinden dat de leeftijdsopbouw voor en na de organisatieverandering ongeveer gelijk zal blijven. Binnen elke leeftijdsgroep komt de ambtenaar met de langste dienstduur als eerste voor plaatsing in aanmerking.

Artikel 18 Plaatsing in functies

1. De voorbereidingscommissie beoordeelt of de ambtenaar geschikt is voor een door hem gewenste nieuwe functie. De ambtenaar wordt geschikt geacht voor de nieuwe functie indien hij voldoet aan de functie-eisen, of als verwacht mag worden dat hij hieraan binnen een jaar kan gaan voldoen. De nieuwe functie moet daarmee voor de ambtenaar een passende of geschikte functie zijn.
2. Voor het bepalen van de geschiktheid van de ambtenaar voor een door hem gewenste nieuwe (voorkeurs)functie kan een assessment deel uit maken van de plaatsingsprocedure.
3. Wanneer er sprake is van meerdere kandidaten voor één nieuwe functie, gaat de meest geschikte kandidaat voor.
4. Bij gelijke geschiktheid houdt de voorbereidingscommissie rekening met de overige criteria als bedoeld in artikel 17.
5. Plaatsing in een nieuwe functie geschiedt bij voorkeur in een functie met een salarisschaal die gelijk is aan de salarisschaal van de ambtenaar op de dag voorafgaand aan de datum van de organisatieverandering, op basis van een gelijk blijvend aantal arbeidsuren of de door de ambtenaar in de belangstellingsregistratie aangegeven arbeidsomvang.

Artikel 19 Voorgenomen plaatsingsbesluit

1. Het voorgenomen besluit tot plaatsing of niet plaatsing in een functie bij de BSGR wordt kenbaar gemaakt in een mededeling van het bevoegd gezag.
2. Het voornemen tot plaatsing wordt, inclusief de motivering, zoveel mogelijk op dezelfde dag aan elke betrokken ambtenaar individueel toegezonden.
3. Aan het voornemen tot plaatsing als bedoeld in het eerste en tweede lid van dit artikel kan door de ambtenaar geen recht op definitieve plaatsing worden ontleend. Tegen het voornemen tot plaatsing is geen bezwaar en beroep mogelijk op grond van de Algemene wet bestuursrecht.

Artikel 20 Bedenkingen

1. Indien de ambtenaar niet kan instemmen met het voornemen als bedoeld in artikel 19 kan de ambtenaar binnen twee weken na ontvangst van het voorgenomen besluit zijn bedenkingen schriftelijk en gemotiveerd indienen bij het bevoegd gezag.
2. Het bevoegd gezag verzoekt de plaatsingscommissie, op basis van de zienswijze van de betreffende ambtenaar, binnen drie weken een tweede advies uit te brengen.
3. Het tweede advies wordt door de plaatsingscommissie in voltallige zitting vastgesteld, nadat de ambtenaar, die de bedenkingen heeft ingediend, in de gelegenheid is gesteld om zijn standpunt toe te lichten.
4. Indien een tweede advies strekt tot inpassing in een functie waarvoor reeds eerder een voornemen tot plaatsing is gedaan van een andere ambtenaar, waarover door deze laatste geen bedenkingen zijn ingediend, wordt het tweede advies pas vastgesteld nadat de betrokken andere ambtenaar in de gelegenheid is gesteld zijn standpunt ter zake toe te lichten.
5. Na ontvangst van het tweede advies als bedoeld in het vorige lid neemt het bevoegd gezag een definitief voorgenomen besluit tot plaatsing.

Artikel 21 Plaatsingsbesluiten

1. De directeur besluit, na verkregen adviezen van de plaatsingscommissie, tot:
 - a. plaatsing van het personeel of
 - b. het niet aanbieden van een passende of geschikte functie.Tenzij zwaarwegende belangen zich daartegen verzetten, volgt hij daarbij het advies van de plaatsingscommissie.
2. De ambtenaar wordt zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen zes weken, schriftelijk op de hoogte gesteld van het plaatsingsbesluit. In de motivering van het besluit wordt ingegaan op eventuele bedenkingen die door de ambtenaar zijn ingediend.
3. Het besluit tot plaatsing, zoals bedoeld in lid 1, bevat in elk geval:
 - De functie die de ambtenaar zal vervullen;
 - De plaats van de ambtenaar in de organisatiestructuur;
 - De datum van plaatsing in de genoemde functie;
 - Het soort dienstverband;
 - De omvang van het dienstverband;
 - De aan de functie verbonden waardering, evenals het voor de ambtenaar geldende salaris, de hem toekomende toelagen en salarisaanspraken;
 - Een afweging van de persoonlijke omstandigheden van de ambtenaar, voor zover van belang bij het besluit;
 - De gemaakte aanvullende afspraken omtrent opleiding, training en overige afspraken.
4. In het geval de directeur ten aanzien van een ambtenaar een besluit neemt dat afwijkt van het ter zake door de plaatsingscommissie uitgebrachte advies, wordt dit schriftelijk en gemotiveerd aan de betrokken ambtenaar medegedeeld. Het advies van de plaatsingscommissie ten aanzien van de plaatsing van de ambtenaar wordt in dit geval tegelijkertijd meegezonden.

Artikel 22 Bezwaar

1. De ambtenaar kan binnen zes weken na dagtekening van het in artikel 21, lid 1, bedoelde besluit schriftelijk bezwaar maken bij het bevoegd gezag.
2. Op de bezwaarprocedure zijn de betreffende bepalingen van de Algemene wet bestuursrecht van toepassing (met name de hoofdstukken 6 en 7).

Artikel 23 Evaluatie na plaatsing ambtenaar

1. Tot 12 maanden na de plaatsingsdatum kan de ambtenaar aan het bevoegd gezag schriftelijk en met redenen omkleed meedelen dat diens functie naar zijn oordeel toch niet passend blijkt te zijn. In dat geval onderzoekt het bevoegd gezag binnen drie maanden op basis van de nieuw verkregen informatie van de ambtenaar het al of niet passend zijn van de functie. De ambtenaar wordt binnen drie maanden schriftelijk op de hoogte gebracht van de resultaten van het onderzoek en het besluit dat het bevoegd gezag op basis daarvan heeft genomen.
2. Tot 12 maanden na de plaatsingsdatum kan het bevoegd gezag aan de ambtenaar schriftelijk en met redenen omkleed meedelen dat diens functie naar zijn voorlopig oordeel toch niet passend lijkt te zijn. In dat geval heeft de ambtenaar de mogelijkheid binnen één maand schriftelijk aan te geven dat hij zich met dit voorlopig oordeel kan verenigen dan wel wat zijn overwegingen zijn, waarom hij dit voorlopig oordeel onjuist acht. Binnen twee maanden wordt de ambtenaar schriftelijk op de hoogte gebracht van het besluit dat het bevoegd gezag onder medeweging van de inbreng van de ambtenaar, heeft genomen.
3. Indien het bevoegd gezag krachtens de leden 1 of 2 van dit artikel tot het oordeel komt dat de functie van de ambtenaar wel passend is, blijft de ambtenaar geplaatst in de betreffende functie.
4. Indien het bevoegd gezag krachtens de leden 1 of 2 van dit artikel tot het oordeel komt dat de functie van de ambtenaar niet passend is, wordt de ambtenaar wanneer dit mogelijk is in een andere, passende of geschikte, functie geplaatst.
5. In geval plaatsing in een andere functie, naar het oordeel van het bevoegd gezag binnen zes maanden niet mogelijk is, dan wordt de ambtenaar boventallig verklaard.
6. De boventallig verklaarde ambtenaar heeft recht op een Van werk naar werk-traject als bedoeld in hoofdstuk 4, indien hij op de datum waarop de boventalligheid ingaat een dienstverband van ten minste twee jaar bij de BSGR heeft.
7. Het bevoegd gezag is gehouden bij het ontstaan van vacatures allereerst na te gaan of de vacante functie een passende of aanvaardbare functie zou kunnen zijn voor de betreffende ambtenaar.



Artikel 24 Boventallig verklaren

1. De ambtenaar, zoals bedoeld in artikel 1, die na de organisatiewijzing niet kan worden geplaatst in een functie, wordt door het bevoegd gezag boventallig verklaard.
2. De boventallig verklaarde ambtenaar heeft recht op een Van werk naar werk-traject als bedoeld in hoofdstuk 4, indien hij op de datum waarop de boventalligheid ingaat een dienstverband van ten minste twee jaar bij de BSGR heeft.

Hoofdstuk 4 Van werk naar werk-traject hoofdstuk 10d CAR-UWO (zie bijlage)

Artikel 25 Herplaatsing

1. Binnen twee maanden nadat is vastgesteld dat plaatsing in een andere functie niet mogelijk is, zoals bedoeld in artikel 23 lid 5, wordt door de werkgever en de betrokken ambtenaar samen een Van werk naar werk-contract, conform hoofdstuk 10 d:16 CAR/UWO, opgesteld om de (externe) mobiliteit te vergroten, waarbij plaatsing bij een andere werkgever wordt beoogd.
2. In het Van werk naar werk-contract wordt vastgelegd welke verantwoordelijkheden beide partijen dragen, welke re-integratie-instrumenten en overige instrumenten van het flankerend beleid als bedoeld in artikel 31 worden ingezet, alsmede voor welke periode.
4. In het Van werk naar werk-contract wordt tevens schriftelijk vastgelegd wanneer en op welke aspecten tussentijdse evaluatie plaatsvindt van de realisatie van de gemaakte afspraken.

Artikel 26 Geen passende of geschikte functie tijdens Van werk naar werk-traject

1. Als het bevoegd gezag tijdens het Van werk naar werk-traject na zorgvuldig onderzoek er niet in slaagt de ambtenaar een passende dan wel geschikte functie aan te bieden, neemt het bevoegd gezag een voorgenomen besluit tot ontslag op grond van artikel 8:3 van de CAR/UWO.
2. De ambtenaar die bedenkingen heeft tegen het voorgenomen ontslag uit het eerste lid, kan binnen 2 weken na ontvangst van het voorgenomen besluit zijn bedenkingen schriftelijk en gemotiveerd indienen bij het bevoegd gezag. De ambtenaar kan verzoeken over zijn bedenkingen mondeling te worden gehoord door (een of meer vertegenwoordigers van) het bevoegd gezag. De ambtenaar die hiertoe een verzoek indient zal binnen 3 weken worden gehoord. Van de hoorzitting wordt een verslag gemaakt.
3. Wanneer het bevoegd gezag tijdens het Van werk naar werk-traject er niet in slaagt de ambtenaar een passende dan wel geschikte functie aan te bieden, neemt het bevoegd gezag na de bedenkingenprocedure uit het tweede lid een definitief besluit tot ontslagaanzegging op grond van artikel 8:3 van de CAR/UWO.
4. Het van Werk naar werk-traject duurt maximaal twee jaar.
5. In uitzonderlijke situatie kan het Van werk naar werk-traject worden verlengd. De ambtenaar kan bij het bevoegd gezag een aanvraag van verlenging van het Van werk naar werk-traject indienen. Deze aanvraag dient schriftelijk en gemotiveerd te worden gedaan. Het bevoegd gezag legt de aanvraag ter advisering voor aan de herplaatsingscommissie. De herplaatsingscommissie geeft een onafhankelijke beoordeling over de verlenging van het Van werk naar werk-traject.

Artikel 27 Herplaatsingscommissie

1. De herplaatsingscommissie bestaat uit:
 - een lid aan te wijzen door het bevoegd gezag;
 - een lid aan te wijzen door de werknemersvertegenwoordiging in het Georganiseerd Overleg;
 - een onafhankelijk lid, tevens voorzitter, aan te wijzen door beide eerstgenoemde leden gezamenlijk;

Voor elk lid wordt op dezelfde voet een plaatsvervanger aangewezen.

2. Het bevoegd gezag draagt zorg voor de vervulling van het secretariaat van de herplaatsingscommissie. De secretaris heeft geen stemrecht.
3. De herplaatsingscommissie heeft als taak om uiterlijk vier weken voor het einde van het Van werk naar werk-traject te beoordelen of het bevoegd gezag zich tijdens het Van werk naar werk-traject heeft gehouden aan de afspraken uit het Van werk naar werk-contract, alvorens het bevoegd gezag het aangezegde ontslag uit artikel 26, lid 1, kan effectueren.
4. Als de herplaatsingscommissie van oordeel is dat het bevoegd gezag zich tijdens het Van werk naar werk-traject niet heeft gehouden aan de afspraken uit het Van werk naar werk-contract, geeft de commissie het bevoegd gezag een bindend advies over verlenging van de herplaatsingstermijn. De herplaatsingstermijn kan met minimaal een maand en maximaal de helft van de oorspronkelijke periode Van werk naar werk-traject verlengd worden. De gemaakte afspraken uit het Van werk naar werk-contract blijven van kracht.



5. Het bevoegd gezag neemt binnen 2 weken na ontvangst van het advies een beslissing over het al dan niet verlengen van de herplaatsingstermijn. Het bevoegd gezag kan daarbij slechts op grond van zwaarwegende argumenten afwijken van voornoemd advies.
6. Als de herplaatsingscommissie van oordeel is dat het bevoegd gezag zich heeft gehouden aan de afspraken uit het Van werk naar werk-contract, effectueert het bevoegd gezag het ontslag uit artikel 26, lid 1. Het bevoegd gezag bericht de ambtenaar binnen twee weken na ontvangst van het advies.

Artikel 28 Einde Van werk naar werk-traject

1. Het Van werk naar werk-traject eindigt na afloop van de voor de ambtenaar geldende termijn genoemd in artikel 26, lid 4. Het Van werk naar werk-traject eindigt eerder als de ambtenaar voor afloop van deze termijn al dan niet in deeltijd een andere functie binnen of buiten de BSGR heeft aanvaard evenals wanneer de ambtenaar zich tijdens het Van werk naar werk-traject niet houdt aan de afspraken uit het Van werk naar werk-contract.
2. Over alle bovengenoemde besluiten wordt de ambtenaar vooraf gedurende twee weken in de gelegenheid gesteld zijn eventuele bedenking schriftelijk in te dienen bij het bevoegd gezag.
3. In het Van werk naar werk-contract worden re-integratie-inspanningen afgesproken voor maximaal de duur van het Van werk naar werk-traject. Ter beoordeling van het bevoegd gezag kunnen reeds ingezette re-integratie-inspanningen na het ontslag worden voortgezet om het vinden van een nieuwe baan te bevorderen.

Hoofdstuk 5 Rechten en plichten tijdens het Van werk naar werk-traject.

Artikel 29 Verplichtingen van de ambtenaar

1. De ambtenaar kan tijdens de plaatsing- en herplaatsingstermijn met behoud van zijn salaris voor andere werkzaamheden dan die behoren tot zijn oude functie worden ingezet. De ambtenaar is verplicht deze andere werkzaamheden uit te voeren.
2. De ambtenaar is verplicht zich actief en constructief op te stellen tijdens het Van werk naar werk-traject. De ambtenaar toont initiatief bij het zoeken naar een passende of geschikte functie en het uitvoeren van de afspraken uit het Van werk naar werk-contract.
3. De ambtenaar is verplicht, onverminderd het recht op bezwaar en beroep, een passende functie die hem met inachtneming van de plaatsing of herplaatsing is toegewezen, te aanvaarden.
4. Als de ambtenaar zich tijdens het Van werk naar werk-traject niet houdt aan de afspraken uit het Van werk naar werk-contract, kan het bevoegd gezag besluiten dat het Van werk naar werk-traject eindigt voor afloop van deze termijn en het ontslag op grond van artikel 8:3 van de CAR/UWO verleend wordt met ingang van de dag volgend op de dag waarop het Van werk naar werk-traject is geëindigd. Op grond van artikel 10d: 19, lid 3, vervallen dan de rechten op een aanvullende en nawettelijke uitkering.
5. Onverminderd het bepaalde in het vierde lid kan het niet meewerken tijdens het Van werk naar werk-traject voor het bevoegd gezag aanleiding zijn op grond van artikel 16:1:1 CAR/UWO een disciplinaire straf op te leggen. In het uiterste geval kan het bevoegd gezag op grond van artikel 8:13 CAR/UWO als disciplinaire straf ongevraagd ontslag verlenen. Bij disciplinair ontslag kan het bevoegd gezag bij UWV melden, dat de desbetreffende ambtenaar weigert mee te werken aan plaatsing c.q. herplaatsing in een andere functie.
6. De ambtenaar dient zich vier maanden voor de ingang van het ontslag als bedoeld in artikel 8:3 van de CAR/UWO als werkzoekende in te schrijven bij het UWV werkbedrijf.

Hoofdstuk 6 Flankerend beleid

Artikel 30 Flankerend beleid herplaatsing

1. Dit hoofdstuk geeft uitvoering aan het uitgangspunt een ambtenaar te begeleiden van-werk-naar-werk om zo gedwongen ontslag te voorkomen. De voorzieningen worden toegepast met inachtneming van het uitgangspunt dat zowel de werkgever als de werknemer hun verplichtingen kennen en nakomen.
2. Hoofdstuk 10d CAR/UWO is onverminderd van toepassing op de flankerende voorzieningen genoemd in artikel 31 van dit Sociaal Statuut. Het bedrag, genoemd in hoofdstuk 10d CAR-UWO, in verband met de kosten voor activiteiten uit het Van werk naar werk-contract is begrepen in de kosten van de flankerende voorzieningen genoemd in dit Sociaal Statuut.

Artikel 31 Vormen van flankerend beleid

Het flankerend beleid beoogt voor individuele gevallen een passende, maatwerkoplossing te bieden, waarbij het bevoegd gezag verschillende instrumenten kan inzetten, zoals:

a. **EVC-traject**

Het in kaart brengen van kennis, vaardigheden, belangstelling en mogelijkheden op de arbeidsmarkt, in de vorm van een loopbaanscan, competentietoets, assessment en het certificeren van in de praktijk opgedane kennis en vaardigheden (EVC);

b. **Om-, her- en bijscholing**

De kosten van om-, her- en bijscholing; voor de re-integratieactiviteiten komen volledig voor rekening van de BSGR met een maximum van € 7.500,00 excl. BTW:

c. **Sollicitatiefaciliteiten**

Het bevoegd gezag verleent de ambtenaar in het Van werk naar werk-traject op zijn verzoek buitengewoon verlof voor activiteiten ter verkrijging van een andere functie buiten de BSGR, tenzij het belang van de dienst zich daartegen verzet. Het bevoegd gezag bepaalt de omvang van het verlof

d. **Begeleiding naar ander werk**

Het bevoegd gezag vergoedt aan de ambtenaar in het Van werk naar werk-traject op zijn verzoek de in redelijkheid, noodzakelijk en aantoonbaar gemaakte kosten van activiteiten ter verkrijging van een andere functie buiten de organisatie, onder aftrek van vergoedingen die de ambtenaar daarvoor met een andere reden ontvangt of heeft ontvangen. Reiskosten worden vergoed met toepassing van de geldende regels.

e. **Studie(kosten)**

- De ambtenaar in het Van werk naar werk-traject maakt met betrekking tot studiefaciliteiten aanspraak op vergoeding van opleidingskosten en toekenning van scholingsverlof, als de om-, her- of bijscholing naar het oordeel van het bevoegd gezag bijdraagt aan plaatsingsmogelijkheden, buiten de organisatie.
- De ambtenaar wordt in de gelegenheid gesteld een studie, waarvoor hem reeds eerder een vergoeding en/of faciliteiten zijn toegekend, onder tenminste dezelfde voorwaarden af te ronden.
- Op betrokkene rust geen terugbetalingsverplichting indien hij de studie staakt omdat gezien de veranderde aard van de nieuwe werkzaamheden het naar het oordeel van het bevoegd gezag geen zin heeft de studie voort te zetten, of omdat de ambtenaar een andere studie gaat volgen die van belang is voor de nieuwe functie.

f. **Outplacement**

Het bevoegd gezag biedt de ambtenaar in het Van werk naar werk-traject ondersteuning bij de bemiddeling naar een functie buiten de organisatie door inschakeling van een externe organisatie. In hoeverre van deze mogelijkheid gebruik wordt gemaakt is afhankelijk van de situatie.

g. **Terugbetalingsverplichting**

Het bevoegd gezag kan de ambtenaar in het Van werk naar werk-traject andere faciliteiten verlenen, zoals ontheffing van terugbetalingsverplichting van de tegemoetkoming: verhuiskosten, ouderschapsverlof en studiekosten.

h. **Verlof ten behoeve van eigen bedrijf**

Het bevoegd gezag kan de ambtenaar aan wie op eigen verzoek ontslag wordt verleend in verband met de start van een eigen bedrijf, op diens voorafgaand verzoek met toepassing van artikel 6:4:5 CAR/UWO buitengewoon verlof met behoud van bezoldiging verlenen voor de duur van maximaal drie maanden, direct voorafgaand aan de ingangsdatum van ontslag.

i. **Loonsuppletie bij vrijwillige uitstroom**

- Het bevoegd gezag kan de ambtenaar aan wie op eigen verzoek ontslag wordt verleend in verband met de aanvaarding van een functie buiten de organisatie op een lager inkomensniveau, op zijn verzoek een aanvulling op zijn inkomen toekennen gedurende een periode van twee jaar.
- Het inkomen bij de BSGR wordt eenmalig vastgesteld met als peildatum de ontslagdatum.
- De berekeningsbasis voor de aanvulling is het verschil tussen enerzijds de som van het salaris, de vakantie-uitkering, de eindejaarsuitkering en de vaste toe(s)lagen, en anderzijds het volledig inkomen uit de dienstbetrekking buiten de BSGR. Alle genoemde aanspraken zijn bruto.
- De aanvulling wordt jaarlijks vastgesteld en bedraagt het eerste jaar 100% en het tweede jaar 75% van het verschil van het inkomen vanaf de peildatum. Vaststelling en uitbetaling vinden slechts plaats, nadat de ambtenaar een inkomensverklaring over de voorgaande twaalf maanden heeft ingeleverd.

- De loonsuppletie dient binnen 10 weken na indiensttreding bij de nieuwe werkgever te worden aangevraagd bij het bevoegd gezag. De betrokkene wordt bij ontslaagaanvaarding schriftelijk in kennis gesteld van deze termijn.
- Betrokkene dient aan het eind van elke maand een overzicht te verschaffen van de inkomsten uit de nieuwe betrekking die hij die maand heeft genoten. Op basis van dit overzicht wordt bepaald hoe hoog de maandelijkse suppletie dient te zijn.
- De loonsuppletie als bedoeld in dit artikel wordt beëindigd:
 - indien de voor betrokkene geldende duur is verstreken;
 - zodra de bruto bezoldiging in een nieuwe betrekking gedurende drie maanden geen recht geeft op loonsuppletie zoals omschreven in de voorgaande leden. Wanneer het recht op loonsuppletie op deze grond is komen te vervallen kan dit recht niet meer herleven;
 - indien betrokkene in de zin van de Werkloosheidswet verwijtbaar werkloos wordt in de nieuwe betrekking. Indien betrokkene gedeeltelijk werkloos wordt blijft de toeslag gelden voor die uren waarvoor betrokkene nog werkzaamheden verricht. De toeslag wordt dan naar rato uitgekeerd.

j. Remplaçantenregeling

Deze regeling kan doorstroming bevorderen. Een ambtenaar, die op grond van de organisatiewijziging is geplaatst, stelt zijn functie beschikbaar zodat een herplaatsingskandidaat alsnog kan worden geplaatst. De redenen kunnen uiteenlopend zijn. Hij kan bijvoorbeeld uitzicht hebben op FPU of een andere baan elders. Het recht op flankerend beleid schuift voor enkele onderdelen als het ware door naar de remplaçant. De vertrekkende ambtenaar kan dan bijvoorbeeld een vergoeding ontvangen in de vorm van enkele maandsalarissen.

Artikel 32 Neveninkomsten uit arbeid/bedrijf

1. Wanneer de ambtenaar op grond van artikel 26 niet kan worden herplaatst, er sprake is van non-activiteit en hij eveneens elders inkomsten geniet uit arbeid en/of bedrijf zonder dat dit leidt tot ontslag bij de BSGR, worden deze inkomsten verrekend met de bezoldiging die betrokkene bij de BSGR geniet.
2. Een ambtenaar kan tot 10% van het brutosalaris dat hij bij de BSGR ontvangt bijverdienen voordat tot verrekening wordt overgegaan. Indien de werkzaamheden als hiervoor genoemd meebrengen dat de inkomsten over een langere termijn moeten worden berekend, dan geschiedt de opgave van de inkomsten ook over een langere termijn. Op de uitbetaling wordt dan een vermindering toegepast van een voorlopig vastgesteld bedrag. Dit onder voorbehoud dat gehele verrekening en uitbetaling daarvan plaatsvindt aan het einde van de hiervoor bedoelde termijn.
3. Wanneer de ambtenaar neveninkomsten heeft voor de datum waarop dit Sociaal Statuut in werking treedt, worden die neveninkomsten niet betrokken bij dit artikel, indien de ambtenaar aannemelijk maakt dat die inkomsten, vermeerdering van inkomsten of een gedeelte daarvan niet het gevolg zijn van de non-activiteit van de ambtenaar.

Hoofdstuk 7 Financiële regelingen

Artikel 33 Salarisgarantie

1. De ambtenaar behoudt alle salarisperspectieven als bedoeld in artikel 1.1 onder w, waarop hij recht heeft in de functie die hij bekleedt op de dag voorafgaande aan de datum van de organisatiewijziging.
2. De ambtenaar zal op de datum van de organisatieverandering worden ingeschaald in de functionele salarisschaal volgens bijlage IIa van de CAR/UWO, behorende bij de betrokken functie en horizontale overgang tot ten hoogste het maximumsalaris van de functionele salarisschaal voor zover het maximumsalaris van de functionele salarisschaal nog niet is bereikt. Bij voldoende functioneren wordt op 1 januari van elk kalenderjaar een periodieke salarisverhoging toegekend. De individuele aanspraak op een hoger salaris zal als een vaste pensioengevende toelage worden toegekend. Deze toelage zal de salarisontwikkeling (het percentage van de algemene salarisherziening) van de CAR/UWO volgen



Artikel 34 Persoonsgebonden toelagen

1. De ambtenaar behoudt het recht op een tijdelijke, persoonsgebonden toelage totdat de termijn zoals die daarvoor was afgesproken, is verlopen.
2. De ambtenaar behoudt het recht op een persoonsgebonden toelage die niet aan tijd gebonden is, zolang hij voldoet aan de voorwaarden die aan de toekenning van de toelage ten grondslag lagen. Als aan de toelage geen voorwaarden zijn verbonden, dan behoudt de ambtenaar zijn recht op de toelage.
3. Indien voor de ambtenaar op de datum van de organisatieverandering of daarna een hogere salarisschaal gaat gelden, wordt de gegarandeerde persoonsgebonden toelage in het nieuwe salarisbedrag geïncorporeerd of verrekend. In geval van latere salariscroei zal opnieuw verrekening plaatsvinden als nog steeds een gedeeltelijke toelage wordt uitbetaald.

Artikel 35 Hardheidsclausule

1. In die gevallen waarin dit Sociaal Statuut niet of niet in redelijkheid voorziet, dan wel toepassing van dit Sociaal Statuut leidt tot individueel onbillijke situaties, kan de betrokken ambtenaar het bevoegd gezag schriftelijk verzoeken de toepassing van dit Sociaal Statuut te toetsen aan de redelijkheid en billijkheid.
2. Het bevoegd gezag kan besluiten om ten gunste van de ambtenaar van dit Sociaal Statuut af te wijken.
3. Van de besluiten, zoals bedoeld in lid 2, wordt periodiek mededeling gedaan in het Georganiseerd Overleg.

Artikel 36 Citeertitel en inwerkingtreding

Dit Sociaal Statuut kan worden aangehaald als "Sociaal Statuut Belastingssamenwerking Gouwe-Rijnland"

Aldus besloten d.d. ... - 2013, te Leiden.