

SOCIAAL STATUUT BIJ DE REGIONALISERING VAN DE BRANDWEER IN GELDERLAND-ZUID



CONCEPT

Colofon	
Sector:	Directie
Auteur(s):	BGO Gelderland-Zuid
Datum:	25 oktober 2012
Status:	Onderhandelingsresultaat
Datum ingang:	1 januari 2013
Aantal bijlagen:	Geen

Inhoudsopgave

1	Algemene bepalingen	3
	Artikel 1:1 Definities	
	Artikel 1:2 Doel	
	Artikel 1:3 Werkingssfeer	
	Artikel 1:4 Citeertitel	
	Artikel 1:5 Inwerkingtreding en looptijd	
	Artikel 1:6 Hardheidsclausule	
2	Procedurele bepalingen	7
	Artikel 2:1 Overleg over de personele gevolgen en maatregelen	
	Artikel 2:2 Taakverdeling tussen BOR en BGO	
3	Plaatsingsprocedure voor beroepsmedewerkers	8
	Artikel 3:1 Uitgangspunten	
	Artikel 3:2 Samenstelling plaatsingscommissie	
	Artikel 3:3 IJkmoment functiebeschrijvingen oude werkgevers	
	Artikel 3:4 Inrichting organisatie, formatieplan en functieboek	
	Artikel 3:5 Vergelijking functies en de was/wordt-lijst	
	Artikel 3:6 Plaatsingsregels	
	Artikel 3:7 Plaatsing op gewijzigde functie: ontwikkelafspraken	
	Artikel 3:8 Uitgangspunten plaatsing bij "ongewijzigde" of "gewijzigde" functies waarvoor minder formatie beschikbaar is dan dat er medewerkers voor zijn	
	Artikel 3:9 Kenbaar maken van belangstelling voor een "sterk gewijzigde" of nieuwe functie	
	Artikel 3:10 Plaatsing op passende functies	
	Artikel 3:11 Kenbaar maken van belangstelling voor nieuwe functies door overige medewerkers	
	Artikel 3:12 Flankerend beleid	
	Artikel 3:13 Voorgenomen besluit	
	Artikel 3:14 Bedenkingen tegen het voorgenomen besluit	
	Artikel 3:15 Bezwaar en beroep tegen het definitieve besluit	
4	Medewerkers met een aanstelling als vrijwilliger	13
	Artikel 4:1 Rechtspositie	
	Artikel 4:2 Financiële verschillen	
	Artikel 4:3 Aanstelling	
	Artikel 4:4 Behoud van functie	
	Artikel 4:5 Functie en rang	
	Artikel 4:6 Post(en)	
	Artikel 4:7 Eervol ontslag	
	Artikel 4:8 Interne kandidaat bij sollicitaties	
	Artikel 4:9 Bezwaar en beroep	

1 Algemene bepalingen

Artikel 1:1 Definities

In dit sociaal statuut wordt verstaan onder:

Organisaties en overlegvormen

Algemeen Bestuur (AB)

Het algemeen bestuur van de Veiligheidsregio Gelderland-Zuid.

Bevoegd gezag

Het bestuursorgaan wat bevoegd is een besluit te nemen.

Brandweer Gelderland-Zuid (BGZ)

De naam van de geregionaliseerde brandweer met ingang van de regionalisering, als onderdeel van de nieuwe werkgever.

Bijzonder Georganiseerd Overleg (BGO)

Het overleg tussen de nieuwe werkgever en de werknemersorganisaties die de werknemers van de deelnemende organisaties vertegenwoordigen.

Bijzondere Ondernemingsraad (BOR)

De bijzondere ondernemingsraad die de ondernemingsraden van de deelnemende organisaties vertegenwoordigt.

Dagelijks Bestuur (DB)

Het dagelijks bestuur van de Veiligheidsregio Gelderland-Zuid.

Deelnemende organisaties

De onderdelen van (gemeentelijke) organisaties die betrokken zijn bij de vorming van Brandweer Gelderland-Zuid, zijnde (met tussen haakjes - indien van toepassing - de naam van het geclusterde brandweerkorps):

- Brandweer Beuningen (cluster Maas & Waal)
- Brandweer Buren (cluster Buren / Culemborg)
- Brandweer Culemborg (cluster Buren / Culemborg)
- Brandweer Druten (cluster Maas & Waal)
- Brandweer Geldermalsen (cluster GNL)
- Brandweer Groesbeek (cluster MUG)
- Brandweer Heumen (cluster Wijchen / Heumen)
- Brandweer Lingewaal (cluster GNL)
- Brandweer Maasdriel (cluster Bommelerwaard)
- Brandweer Millingen aan de Rijn (cluster MUG)
- Brandweer Neder-Betuwe (cluster Tiel / Neder-Betuwe)
- Brandweer Neerijnen (cluster GNL)
- Brandweer Nijmegen
- Brandweer Tiel (cluster Tiel / Neder-Betuwe)
- Brandweer Ubbergen (cluster MUG)
- Brandweer West Maas en Waal (cluster Maas & Waal)
- Brandweer Wijchen (cluster Wijchen / Heumen)
- Brandweer Zaltbommel (cluster Bommelerwaard)
- Sector Brandweer van de Veiligheidsregio Gelderland-Zuid

Nieuwe werkgever
Veiligheidsregio Gelderland-Zuid (VRGZ).

Oude werkgever
Eén van de deelnemende organisaties.

Gebruikte begrippen en termen

Assessment

Een onderzoek bij een onafhankelijk gecertificeerd, psychologisch, adviesbureau dat een schriftelijk oordeel geeft over de geschiktheid van een medewerker voor een functie.

Arbeidsvoorwaardenregeling VRGZ

De naam van de nieuwe arbeidsvoorwaardenregeling met ingang van 1 januari 2013, waarin alle - op 31 december 2012 - geldende regelingen uit de AGN zijn opgenomen.

Detachering

Uitlening voor het verrichten van arbeid van een medewerker door diens werkgever aan een andere organisatie. Deze uitlening is vastgelegd in een detacheringovereenkomst. Door detachering wijzigt de rechtspositie van de medewerker doorgaans niet, tenzij in de detacheringovereenkomst afwijkende afspraken zijn gemaakt.

Leverende organisatie

De organisatie die in het kader van een detachering een personeelslid uitleent.

Functie

Het geheel van werkzaamheden dat de medewerker moet verrichten. In dit sociaal statuut worden diverse soorten begrippen met betrekking tot functie gehanteerd:

- *Oude functie*: De door de werknemer oorspronkelijk vervulde functie;
- *Ongewijzigde functie*: een functie bij de oude werkgever komt, minder dan 20% gewijzigd, terug bij de nieuwe werkgever;
- *Gewijzigde functie*: een functie bij de oude werkgever komt gewijzigd voor minder dan de helft (= tussen 20% en 50%) terug bij de nieuwe werkgever;
- *Sterk gewijzigde functie*: een functie bij de oude werkgever komt voor meer dan de helft gewijzigd terug bij de nieuwe werkgever;
- *Nieuwe functie*: een functie bij de nieuwe werkgever die niet voorkomt bij de oude werkgever;
- *Vervallen functie*: een functie die bestaat bij één van de oude werkgevers en niet terug komt bij de nieuwe werkgever;
- *Geschikte functie*: een functie die niet past onder het begrip 'passende functie' maar die de nieuwe werkgever bereid is om aan de medewerker aan te bieden en die de medewerker bereid is om te vervullen;
- *Passende functie*: een functie van gelijkwaardig werk- en denkniveau, die de medewerker redelijkerwijs in verband met zijn persoonlijkheid, omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten kan worden opgedragen.
 1. Een passende functie is van hetzelfde functie- en inschalingsniveau als de huidige functie van de medewerker.

2. Indien geen functie van hetzelfde functieniveau als onder 1. beschreven beschikbaar is, dan kan een passende functie een functie zijn die één of in bijzondere, nader te motiveren gevallen maximaal twee schalen lager of twee schalen hoger is ingeschaald.

Salaris

Het voor de medewerker geldende bedrag van de aan de medewerker toegekende schaal als bedoeld in artikel 3:1 van de Arbeidsvoorwaardenregeling VRGZ .

Sociaal plan

Nadere afspraken, gebaseerd en aanvullend op dit sociaal statuut, met betrekking tot de mogelijke nadelige personele en/of financiële gevolgen van de regionalisering voor zowel beroepsmedewerkers als vrijwilligers.

Was/wordt-lijst

Op basis van de functiebeschrijvingen en formatieoverzichten van de deelnemende organisaties en het functieboek en formatieoverzicht van de nieuwe werkgever wordt een was/wordt-lijst samengesteld. Deze lijst geeft een overzicht van alle functies bij de nieuwe werkgever die "ongewijzigd" of "gewijzigd" zijn ten opzichte van de functies bij de oude werkgevers. Tevens is in deze lijst een overzicht opgenomen van sterk gewijzigde en vervallen functies.

De was/wordt-lijst wordt vervaardigd door een evenwichtig samengestelde commissie, die bestaat uit, door de directie van VRGZ, aangewezen P&O-deskundigen van de deelnemende organisaties en een afvaardiging van de Bijzondere Ondernemingsraad. De lijst wordt, geformuleerd als advies, aan de directeur aangeboden die de lijst als voorgenomen besluit ter advisering voorlegt aan de BOR.

"Zijn", "hij" en "medewerker"

Overal waar deze aanduidingen vermeld staan, mag respectievelijk ook "haar", "zij" en "medewerkster" gelezen worden.

Artikel 1:2 Doel

Het algemeen bestuur van de Veiligheidsregio Gelderland-Zuid heeft besloten tot regionalisering van de brandweer in Gelderland-Zuid per 1 januari 2013. Dit statuut heeft tot doel om kaders en procedures af te spreken die leidend zijn in het proces van overplaatsing van medewerkers van de deelnemende organisaties naar de nieuwe werkgever en de daaraan gekoppelde reorganisatie van de sector Brandweer van Veiligheidsregio Gelderland-Zuid.

Artikel 1:3 Werkingssfeer

Lid 1

Dit sociaal statuut is van toepassing op medewerkers die een ambtelijke aanstelling hebben bij één van de deelnemende organisaties en vallen onder de formatie van het brandweeronderdeel.

Lid 2

Voor medewerkers die vanuit hun functie bij één van de deelnemende organisaties gedetacheerd zijn naar een andere organisatie, geldt - in het kader van dit sociaal statuut - dat de rechtspositie van de leverende organisatie bepalend is.

Artikel 1:4 Inwerkingtreding en looptijd

Dit sociaal statuut treedt in werking op het moment dat het is vastgesteld en ondertekend door partijen.

Afspraken zoals gemaakt in dit sociaal statuut en het bijbehorende sociaal plan blijven na afronding van de regionalisering van kracht.

Artikel 1:5 HardheidsclausuleLid 1

Als toepassing van het sociaal statuut leidt tot een onbillijke situatie voor een medewerker, kan de nieuwe werkgever met een welwillende houding van het statuut afwijken in een voor de medewerker gunstige zin.

Lid 2

In gevallen waarin het sociaal statuut niet voorziet, wordt het sociaal statuut, na overleg en overeenstemming tussen de betrokken partijen inzake de totstandkoming van dit sociaal statuut, aangepast.

Artikel 1:6 Citeertitel

Deze regeling wordt aangehaald als: "sociaal statuut bij de regionalisering van de brandweer in Gelderland-Zuid".

CONCEPT

2 Procedurele bepalingen

Artikel 2:1 Overleg over de personele gevolgen en maatregelen

Voordat een definitief besluit is genomen ten aanzien van de regionalisering van de brandweer in Gelderland-Zuid, wordt in het Bijzonder Georganiseerd Overleg (BGO) overleg gevoerd over de personele gevolgen van het besluit en de naar aanleiding daarvan te nemen maatregelen. Dit resulteert in een sociaal plan.

Artikel 2:2 Taakverdeling tussen BOR en BGO

Ten aanzien van de medezeggenschap geldt het algemene uitgangspunt dat onderwerpen die gedurende het proces van organisatiewijziging aan bod komen, door één overlegorgaan worden behandeld.

Daar waar noodzakelijk en mogelijk zullen zowel de BOR als het BGO door de nieuwe werkgever geïnformeerd worden. Het BGO legt in een onderling convenant met de BOR de taakverdeling vast.

CONCEPT

3 Plaatsingsprocedure voor beroepsmedewerkers

In dit hoofdstuk wordt de procedure beschreven op welke wijze medewerkers vanuit de deelnemende organisaties worden geplaatst op een functie bij de nieuwe werkgever.

Artikel 3:1 Uitgangspunten

Bij de regionalisering van de brandweer in Gelderland-Zuid gelden de volgende uitgangspunten:

1. Er zullen geen gedwongen ontslagenen plaatsvinden ten gevolge van de regionalisering;
2. Bij plaatsing van medewerkers geldt het principe 'mens-volgt-functie'. Dit principe wordt verder in dit hoofdstuk uitgewerkt;
3. De bij de oude werkgever achterblijvende medewerkers die voor de regionalisering waren belast met ondersteunende taken ten aanzien van de brandweer, vallen onder het sociaal beleid van de oude werkgever.

Artikel 3:2 Samenstelling plaatsingscommissie

Lid 1

De plaatsingscommissie bestaat uit externe en onafhankelijke deskundigen en is als volgt samengesteld:

- Twee leden, aan te wijzen door de nieuwe werkgever;
- Twee leden, aan te wijzen door de werknemers in de het BGO;
- Een voorzitter, op voordracht van de onder a. en b. genoemde leden.

De commissie wordt ondersteund door:

- Een specialist op het gebied van P&O, die fungeert als adviseur van de commissie;
- Een secretaris.

Slechts de voorzitter en de leden hebben stemrecht.

Lid 2

Per geleding, vermeld in het vorige lid, wordt een plaatsvervanger aangewezen.

Lid 3

De commissie heeft tot taak de directeur van de nieuwe werkgever advies uit te brengen over de plaatsing van de medewerkers in de organisatie. Dit gemotiveerde advies wordt schriftelijk uitgebracht. Een eventueel minderheidsstandpunt wordt desgewenst expliciet vermeld.

Lid 4

De voorzitter kan, in overeenstemming met de meerderheid van de commissie, ten behoeve van de procesbewaking en/of ter verdere versterking van een objectieve werkwijze, adviseurs de vergaderingen laten bijwonen. Deze adviseurs hebben geen stemrecht.

Lid 5

De vergaderingen van de plaatsingscommissie zijn niet openbaar en vinden alleen plaats als alle leden of hun plaatsvervangers aanwezig zijn. In de eerste vergadering van de plaatsingscommissie worden afspraken gemaakt over werkwijze en het vereiste quorum voor besluitvorming. Deze afspraken worden bekend gemaakt aan de BOR en het BGO.

Artikel 3:3 IJking functiebeschrijvingen oude werkgevers

Voor de plaatsing in het kader van de regionalisering wordt bij de deelnemende organisaties worden alle relevante en meest actuele functiebeschrijvingen opgevraagd. Deze functiebeschrijvingen worden gebruikt bij de totstandkoming van de was/wordt-lijst.

Vervolgens wordt bij de overgang naar een nieuw functiewaarderingsstelsel gebruik gemaakt van zowel de oude functiebeschrijving, het generieke functieprofiel als een inventarisatie van het actuele werkpakket van de medewerker.

Artikel 3:4 Inrichting organisatie, formatieplan en functieboek

In de notitie "Organisatie-inrichting, besturing en formatie Brandweer Gelderland-Zuid" is aangegeven hoe de nieuwe organisatie, als onderdeel van Veiligheidsregio Gelderland-Zuid, eruit gaat zien.

Op basis van de inrichting van de organisatie wordt een formatieplan opgesteld, een overzicht van de beschikbare functies en formatie per functie.

Het functieboek wordt gebaseerd op het Nijmeegs functiewaarderingsstelsel.

Artikel 3:5 Vergelijking functies en de was/wordt-lijst

Op basis van de functiebeschrijvingen en formatieoverzichten van de oude werkgevers en het functieboek en formatieplan van de nieuwe werkgever worden oude en nieuwe functies vergeleken. Deze vergelijking die wordt vervaardigd door een vergelijkingscommissie, samengesteld uit door de directie van de veiligheidsregio aangewezen P&O deskundigen van de deelnemende organisaties en een afvaardiging van de Bijzondere Ondernemingsraad, kan vier uitkomsten hebben:

1. De oude functie komt ongewijzigd terug (= ongewijzigde functie);
2. De oude functie is voor minder dan de helft gewijzigd (= gewijzigde functie);
3. De oude functie is voor meer dan de helft gewijzigd (= sterk gewijzigde functie);
4. De oude functie is vervallen.

De was/wordt-lijst geeft dus een overzicht van functies bij de nieuwe werkgever die "ongewijzigd" of "gewijzigd" zijn ten opzichte van oude functies bij de deelnemende organisaties. Tevens is in deze lijst een overzicht opgenomen van nieuwe, sterk gewijzigde en vervallen functies.

De lijst wordt, geformuleerd als advies aan de directeur aangeboden die de lijst als voorgenomen besluit ter advisering voorlegt aan de BOR. De vastgestelde lijst wordt vervolgens door de plaatsingscommissie gehanteerd bij de plaatsing van medewerkers bij de nieuwe werkgever.

Artikel 3:6 Plaatsingsregels

Bij plaatsing van de huidige medewerkers in de functies binnen de nieuwe organisatie geldt het principe 'mens-volgt-functie'. Dit betekent het volgende:

1. De oude functie komt ongewijzigd (= ongewijzigde functie) of gewijzigd (= gewijzigde functie) terug bij de nieuwe werkgever. De medewerker wordt geplaatst op deze functie. In het geval dat directe plaatsing niet mogelijk is, geschiedt plaatsing conform artikel 3:8.
2. De oude functie is voor meer dan de helft gewijzigd (= sterk gewijzigde functie) of vervallen (= vervallen functie). De medewerker maakt zijn belangstelling kenbaar voor deze of een andere sterk gewijzigde of een nieuwe functie. De plaatsing geschiedt vervolgens conform artikel 3:9.
3. Bij de plaatsing op een "gewijzigde" of "ongewijzigde" functie van een medewerker met een repressieve koppeling is de huidige werklocatie van de betreffende medewerker het uitgangspunt.

Artikel 3:7 Plaatsing op een "ongewijzigde" of "gewijzigde" functie: ontwikkelafspraken

Daar waar de functie aanvullende opleidingseisen en/of competenties vraagt van de medewerker, spreken de medewerker en de nieuwe werkgever samen af hoe aan deze functie-eisen voldaan kan gaan worden.

Artikel 3:8 Uitgangspunten bij plaatsing op "gewijzigde" en/of "ongewijzigde" functies waarvoor minder formatie beschikbaar is dan dat er medewerkers voor zijn

Mocht er bij de "gewijzigde" en/of "ongewijzigde" functies onvoldoende formatie zijn om alle betreffende medewerkers te plaatsen dan is er dus sprake van boventaligheid. In dat geval geldt als plaatsingscriterium het afspiegelingsbeginsel. Indien het afspiegelingsbeginsel wegens een te beperkt aantal medewerkers niet van toepassing kan zijn, wordt in eerste instantie gekozen voor plaatsing op basis van anciënniteit en in tweede instantie voor plaatsing op basis van leeftijd.

Per leeftijdscategorie wordt het aantal boventaligen bepaald. Er zijn vijf leeftijdscategorieën:

- a. 15 tot en met 24 jaar.
- b. 25 tot en met 34 jaar.
- c. 35 tot en met 44 jaar.
- d. 45 tot en met 54 jaar.
- e. 55 jaar en ouder.

Per categorie worden medewerkers geplaatst op basis van anciënniteit. Dit betekent dat de plaatsingscommissie de medewerkers met het langste dienstverband binnen elke categorie als eerste plaatst. Vervolgens de medewerkers met het tweede langste dienstverband, et cetera. Dienstjaren als vrijwilliger tellen niet mee in de dienstjaren voor beroepsfuncties en andersom.

Voorbeeld:

Er zijn twaalf medewerkers en tien beschikbare functies. Het afspiegelingsbeginsel wordt dan als volgt berekend:

	<i>Uitgangssituatie: aantal medewerkers per categorie</i>	<i>Berekening</i>	<i>Afspiegeling (afgerond)</i>
<i>55 jaar en ouder</i>	2	$10/12 \cdot 2 = 1.66$	2
<i>45 tot en met 54 jaar</i>	6	$10/12 \cdot 6 = 4.99$	5
<i>35 tot en met 44 jaar</i>	3	$10/12 \cdot 3 = 2.49$	2
<i>25 tot en met 34 jaar</i>	1	$10/12 \cdot 1 = 0.83$	1
<i>15 tot en met 24 jaar</i>	0	$10/12 \cdot 0 = 0.00$	0
<i>Totaal</i>	12		10

Binnen de leeftijdscategorieën heeft vervolgens degene met de meeste dienstjaren voorrang.

Artikel 3:9 Kenbaar maken van belangstelling voor een "sterk gewijzigde" of nieuwe functie

De medewerker van wie de functie is aangemerkt als "sterk gewijzigde" of van wie de functie is komen te vervallen, maakt zijn belangstelling voor deze of een andere beschikbare vacante functie schriftelijk kenbaar aan de plaatsingscommissie.

Bij de plaatsing hanteert de plaatsingscommissie het kwaliteitsbeginsel, dat houdt in dat de medewerker wordt geplaatst die het meest geschikt wordt geacht. De geschiktheid van de medewerker wordt in een gesprek met de plaatsingscommissie bepaald aan de hand van zijn opleiding en (werk)ervaring. De plaatsingscommissie kan hierbij gebruik maken van aanvullende informatiebronnen, zoals een assessment. Tevens wordt de medewerker gevraagd verslagen van de laatste twee beoordelingsgesprekken of vergelijkbare gesprekken te overleggen.

De medewerker kan niet verplicht worden om referenties of gespreksverslagen te overleggen. De plaatsingscommissie wint geen mondelinge of schriftelijke informatie in bij de oude werkgever van de medewerker.

De medewerker wordt, ook vanwege diens eigen belang, geacht om mee te werken aan een eventueel assessment. De uitslag van het assessment wordt pas aan de nieuwe werkgever bekend gemaakt als de medewerker hier toestemming voor geeft.

Artikel 3:10 Plaatsing op passende functies

De plaatsingscommissie adviseert de directeur van de nieuwe werkgever over de plaatsing van medewerkers op een passende functie. Mocht het niet mogelijk zijn om de medewerker te plaatsen in een passende functie, dan wordt een geschikte functie gezocht.

Artikel 3:11 Kenbaar maken van belangstelling voor beschikbare functies door overige medewerkers

Het proces beschreven in artikel 3:9 leidt tot plaatsing van medewerkers op beschikbare functies. Mochten er na deze ronde nog functies beschikbaar zijn, dan worden deze voor werving open gesteld voor interne kandidaten. Onder interne kandidaten wordt verstaan medewerkers die vallen onder de werkingssfeer van dit sociaal statuut. Dit kunnen ook medewerkers zijn die hun passende functie niet accepteren en voor wie de beschreven functie geschikt wordt geacht.

Artikel 3:12 Flankerend beleid

Lid 1

Voor medewerkers die worden geplaatst geldt dat zij, vanaf het moment van plaatsing, worden begeleid door hun nieuwe werkgever. Mocht na verloop van tijd blijken dat de medewerker op de geplaatste functie onverhoopt niet naar wens functioneert, dan bestaat op individuele basis de mogelijkheid om flankerend beleid in te zetten. Hierbij kan gedacht worden aan coaching, het volgen van een opleiding of training of andere nader in te vullen maatregelen. Leidinggevende en medewerker maken samen afspraken over dit traject.

Mocht dit traject niet tot het gewenste resultaat leiden, dan gaat een volgende fase in. Deze fase heeft tot doel om een andere passende functie te vinden voor de medewerker bij de nieuwe of een andere werkgever.

Lid 2

Als een medewerker geplaatst wordt op een passende functie die één of, in een bijzonder, nader gemotiveerd geval, twee schalen lager is, dan maken leidinggevende en medewerker samen afspraken hoe zo snel mogelijk weer een functie op het oude niveau bereikt kan worden en wat hiervoor nodig is. Het flankerend beleid uit dit artikel kan hierbij ingezet worden.

Artikel 3:13 Voorgenomen besluit

Op basis van de uitkomsten van de plaatsingscommissie worden medewerkers voorlopig geplaatst. Zij ontvangen hiertoe een voorgenomen besluit van de nieuwe werkgever.

Artikel 3:14 Bedenkingen tegen het voorgenomen besluit

Indien een medewerker het niet eens is met het voorgenomen besluit heeft hij een periode van tien werkdagen om zijn zienswijze schriftelijk bij de plaatsingscommissie kenbaar te maken. Op basis hiervan hoort de plaatsingscommissie de medewerker.

De commissie adviseert de nieuwe werkgever over een te nemen beslissing. De nieuwe werkgever neemt vervolgens een definitief besluit en maakt dit schriftelijk kenbaar aan de medewerker.

Artikel 3:15 Bezwaar en beroep tegen het definitieve besluit

Indien de medewerker het niet eens is met het definitieve plaatsingsbesluit, staat de weg open van bezwaar en beroep zoals deze is vastgelegd in de Algemene Wet Bestuursrecht. Het bezwaarschrift wordt gericht aan het bevoegd gezag.

CONCEPT

4 Bepalingen met een aanstelling als vrijwilliger

Artikel 4:1 Rechtspositie

Voor medewerkers met een aanstelling als vrijwilliger is bij de nieuwe werkgever hoofdstuk 19 van de Arbeidsvoorwaardenregeling VRGZ van kracht.

Artikel 4:2 Financiële verschillen

Over financiële verschillen tussen de wijze van uitvoering van de huidige vergoedingsregelingen zijn in dit sociaal plan afspraken opgenomen in bijlage 2.

Artikel 4:3 Aanstelling

Een vaste aanstelling als vrijwilliger blijft ongewijzigd gehandhaafd bij de nieuwe werkgever.

Een tijdelijke aanstelling bij wijze van proef als vrijwilliger die nog een resterende looptijd heeft van 3 maanden of minder wordt omgezet naar een vaste aanstelling bij de nieuwe werkgever, mits de vrijwilliger de functie naar behoren vervult, voldoet aan de gestelde opleidingseisen en beschikbaar is.

Artikel 4:4 Behoud van functie

Bij het bemensen van de vrijwilligersfuncties geldt dat de vrijwilliger zijn oorspronkelijke functie behoudt.

Artikel 4:5 Functie en rang

Bij de aanstelling bij de nieuwe werkgever wordt de huidige functie en rang van de vrijwilliger overgenomen.

Artikel 4:6 Post(en)

Vrijwilligers blijven bij de nieuwe werkgever in beginsel gestationeerd bij de brandweerpost(en) waar zij bij de oude werkgever zijn aangesteld. Dit houdt in dat inzet – als vrijwilliger – bij (een) andere brandweerpost(en) binnen de regio slechts met instemming van de vrijwilliger kan plaats vinden.

Artikel 4:7 Eervol ontslag

Als de vrijwilliger zijn aanstelling bij de nieuwe werkgever niet wil accepteren, dan wordt hem eervol ontslag verleend.

Artikel 4:8 Interne kandidaat bij sollicitaties

Vrijwilligers worden bij vacatures bij de nieuwe werkgever aangemerkt als interne kandidaten.

Artikel 4:9 Bezwaar en beroep

Als een vrijwilliger van oordeel is dat hij rechtstreeks in zijn belangen is getroffen, kan hij bezwaar aantekenen en beroep instellen overeenkomstig het bepaalde in de Algemene Wet Bestuursrecht. Een bezwaarschrift wordt gericht aan het bevoegd gezag.