



Gelre-IJssel

Sociaal statuut GGD Gelre-IJssel

Het Dagelijks Bestuur van GGD Gelre-IJssel

gelet op:

- de samenwerkingsregeling GGD Gelre-IJssel,
- de Wet op de Ondernemingsraden (WOR), met name artikel 25,
- de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling (CAR) en de Uitwerkingsovereenkomst, (UWO) met name de artikelen 8.3, 10.5, 12.1:5, 12:2 en 15:1:10.

besluit gezien de op 23 juni 2011 bereikte overeenstemming in de commissie voor Georganiseerd Overleg vast te stellen het "Sociaal Statuut GGD Gelre-IJssel"

Aldus vastgesteld door het Dagelijks Bestuur van GGD Gelre-IJssel op
2011

directeur/secretaris
D.W. ten Brinke

plv. voorzitter
A. Kleijer

Namens de werknemersdelegatie in de Commissie voor het Georganiseerd Overleg

F.M. Carbo
Abvacabo FNV

M.S. Langerak
LAD

M. Nouwen
CMHF

C. van Zee
CNV Publieke Zaak

Inhoudsopgave

| | <i>pagina</i> |
|---|---------------|
| Doelstelling en werkingssfeer | 3 |
| Uitgangspunten | 3 |
| De procedure | 3 |
| Herplaatsingstermijn en aanvullende afspraken | 3 |
| Interne herplaatsing | 5 |
| Externe herplaatsing en uitstroom bevorderende maatregelen | 5 |
| Passend of geschikt werk | 7 |
| Overplaatsingsvolgorde | 7 |
| Verzelfstandiging of overdracht gemeentelijke taken | 8 |
| Afspraken met nieuwe werkgever | 8 |
| Garanties bij verzelfstandiging of overdracht | 8 |
| Begeleidingscommissie | 9 |
| Niet voorziene gevallen | 10 |
| Inwerkingtreding en duur | 10 |
| Bijlage: Leidraad bij organisatieveranderingen | |

Doelstelling en werksfeer

Artikel 1

1. Het Sociaal Statuut heeft ten doel de uitgangspunten vast te stellen, waar nodig, aanvullende rechtspositionele waarborgen te geven en nadere regels te stellen die nodig zijn om organisatieveranderingen en verzelfstandigingsprocessen op een sociaal verantwoorde wijze te laten verlopen en waar mogelijk medewerkers 'van werk naar werk' te begeleiden.
2. Het Sociaal Statuut geeft, samen met de Leidraad bij organisatieveranderingen / verzelfstandigingsprocessen, het algemene kader aan van hetgeen bij organisatieveranderingen e.d. van toepassing is.
3. Het Sociaal Statuut zal worden gehanteerd in alle situaties van organisatieverandering als bedoeld in artikel 8:3 van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling (CAR) en kan tevens, na overeenstemming in het GO, beschouwd worden als sociaal plan bij interne organisatieveranderingen.
4. Het Sociaal Statuut is van toepassing op medewerkers in dienst van GGD Gelre-IJssel op basis van een vaste aanstelling dan wel een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
5. Voor medewerkers met een tijdelijke aanstelling of arbeidsovereenkomst gelden de voorwaarden van het Sociaal Statuut gedurende de duur van hun tijdelijke aanstelling dan wel contract. Hierbij geldt uitdrukkelijk dat deze medewerkers geen gebruik kunnen maken van de herplaatsingstermijn/reintegratiefase voor zover deze de duur van de tijdelijke aanstelling of arbeidsovereenkomst overschrijden.
6. Voor medewerkers met een tijdelijke aanstelling of arbeidsovereenkomst, waarbij de aanstelling dan wel contract afloopt gelden, binnen de nog resterende periode van het tijdelijke dienstverband, bij zelfstandiging of overdracht van GGD taken de garantiebepalingen van dit Sociaal Statuut conform artikel 11 lid 1 t/m lid 5.

Uitgangspunten

Artikel 2

Het Dagelijks Bestuur van GGD Gelre-IJssel zal zich inspannen voor behoud van werkgelegenheid voor de in dienst van GGD Gelre-IJssel zijnde medewerkers. Het Dagelijks Bestuur wil gedwongen ontslagen zoveel mogelijk voorkomen en zal zich tot het uiterste inspannen om de medewerker wiens functie door organisatieverandering (anders dan door verzelfstandiging of overdracht van taken) wordt opgeheven of verdwijnt, binnen een herplaatsingstermijn aan passend werk te helpen. Hierbij zal de aandacht en inspanning gericht zijn op het verwerven en aanbieden van werk binnen en/of buiten GGD Gelre-IJssel. Het vinden van een nieuwe in- of externe functie is een verantwoordelijkheid van GGD Gelre-IJssel en de medewerker. Van beiden mag een maximale inspanning worden verlangd.

De procedure

Artikel 3

1. Het Georganiseerd Overleg, de Ondernemingsraad en de bij de verandering betrokken commissies worden conform de Leidraad bij organisatieveranderingen / verzelfstandigingsprocessen en de Wet op de Ondernemingsraden tijdig geïnformeerd over voorgenomen besluiten tot organisatieveranderingen. De in de Leidraad omschreven procesfasen, besluit- en overlegprocedures worden gevolgd.
2. Zodra bekend is welke functies bij de organisatieverandering betrokken zijn, zullen de betreffende medewerkers hiervan zo spoedig mogelijk op de hoogte worden gesteld.

Herplaatsingstermijn en aanvullende afspraken

Artikel 4

1. Een organisatieverandering anders dan door verzelfstandiging of overdracht van taken van de GGD kan tot gevolg hebben dat
 - functies worden opgeheven tengevolge van beëindiging van activiteiten;
 - functies verdwijnen tengevolge van het inkrimpen van activiteiten;
 - functies sterk wijzigen (vast te stellen aan de hand van functie-inhoud, functie-eisen en/of functieniveau) op grond waarvan sprake is van opheffing van de oorspronkelijke functie.

De medewerker wiens functie in dit kader wordt opgeheven of verdwijnt, wordt hiervan zo spoedig mogelijk schriftelijk op de hoogte gesteld.
2. Bij ontslag op grond van artikel 8:3 duurt de herplaatsingstermijn/re-integratiefase bij een dienstverband van:
 - a. 0 tot 10 jaar 24 maanden
 - b. 10 tot 15 jaar 24 maanden
 - c. 15 jaar of meer 24 maanden
3. De herplaatsingstermijn/re-integratiefase gaat in op de eerste dag van de maand, volgend op die, waarop de schriftelijke bevestiging als bedoeld in artikel 4, lid 1, is verzonden. Hierbij geldt, dat de datum van het ontslag niet kan liggen vóór de datum waarop de organisatieverandering als gevolg van een besluit van het bevoegd gezag gerealiseerd dient te zijn.
4. De medewerker, die de schriftelijke bevestiging als bedoeld in artikel 4, lid 1, heeft ontvangen, wordt zo spoedig mogelijk uitgenodigd voor een intakegesprek bij zijn/haar P&O-adviseur. Na een eerste oriëntatie wordt in overleg met de P&O-adviseur tussen de medewerker en zijn manager een trajectplan afgesproken. In het trajectplan worden afspraken met betrekking tot wederzijdse inspanningen, rechten en verplichtingen (gedurende de herplaatsingstermijn) schriftelijk vastgelegd en ondertekend door de medewerker en de dienstleiding.
5. De medewerker wordt tijdens de herplaatsingstermijn/re-integratiefase in staat gesteld om zijn aandacht en inspanning te richten op het verwerven van een passende in- of externe functie (werkzaamheden). Om het bovenstaande te realiseren, bestaat de mogelijkheid dat betrokkene gedurende de re-integratiefase gedeeltelijk wordt vrijgesteld van de verplichting werkzaamheden in dienst van GGD Gelre-IJssel uit te oefenen. Ook bestaat de mogelijkheid de medewerker gedurende de re-integratiefase in te zetten op tijdelijke werkzaamheden die redelijkerwijs (gezien de persoon en de functie die werd vervuld) van hem of haar kan worden verlangd.
6. De medewerker is verplicht om gedurende de herplaatsingstermijn alles te doen wat in redelijkheid mag worden verwacht tot het verkrijgen van een in- of extern passende functie (werkzaamheden). Tegen de medewerker die een passende functie weigert of onvoldoende meewerkt aan het verkrijgen van een passende functie in- dan wel extern of die zich anderszins onvoldoende pro actief opstelt, zal na raadpleging van de begeleidingscommissie voor het verstrijken van de in artikel 4 lid 2 genoemde termijn, worden voorgedragen voor ontslag.
7. Indien de medewerker binnen de herplaatsingstermijn geen nieuwe functie heeft gevonden, dan kan het bevoegd gezag, na raadpleging van de begeleidingscommissie Sociaal Statuut zoals bedoeld in Artikel 12, overgaan tot het verlenen van eervol ontslag op grond van artikel 8:3 CAR.
8. Indien de begeleidingscommissie Sociaal Statuut tot het oordeel komt dat het overeengekomen trajectplan niet volledig is uitgevoerd en dit niet (mede) de medewerker te verwijten is, wordt het ontslag opgeschort tot het moment dat het trajectplan volledig is doorlopen.
9. De begeleidingscommissie beoordeelt in haar advies als bedoeld in lid 6 van dit artikel of er na de herplaatsingstermijn binnen zes maanden alsnog perspectief is op een functie.

Indien wordt geoordeeld dat dit perspectief er is, wordt de herplaatsingstermijn verlengd met maximaal zes maanden.

Interne herplaatsing

Artikel 5

1. Herplaatsing in een passende functie geschiedt in de regel in een functie gelijk aan het niveau van de oude functie of in een functie die maximaal één salarisschaal ligt beneden het niveau van de oude functie.
2. Bij plaatsing in een lager gewaardeerde functie behoudt de medewerker, mits sprake is van voldoende functioneren, het recht op uitloop tot het maximum van de functionele salarisschaal die hij achterlaat voor het moment van herplaatsing. Dit is slechts anders indien betrokken medewerker op het moment van herplaatsing geen enkel uitzicht heeft op het verkrijgen van de functionele salarisschaal van de functie die hij achterlaat. E.e.a. dient voldoende te worden gemotiveerd en op schrift te zijn vastgelegd.
3. Bij de vervulling van een interne vacature geniet de medewerker die aan de gestelde functie-eisen voldoet en wiens functie door organisatieverandering (anders dan door verzelfstandiging of overdracht van gemeentelijke taken) wordt opgeheven, voorrang boven andere interne kandidaten. De interne vacature wordt niet eerder vrijgegeven dan nadat door P&O getoetst is of er geen mogelijkheden tot plaatsing in de betreffende vacature zijn voor de medewerkers zoals hiervoor genoemd of voor medewerkers die in die situatie dreigen te geraken
4. De medewerker die op grond van opleiding en/of ervaring (nog) niet volledig aan de functie-eisen voor de nieuwe functie voldoet, kan in de gelegenheid gesteld worden binnen een redelijke termijn (ca. zes maanden) aan die eisen te voldoen. Hiertoe kan een scholingstraject worden afgesproken. Daarnaast kan een proefperiode van maximaal zes maanden worden overeengekomen. De termijn genoemd in artikel 4 lid 2, kan voor de duur van de scholing- en/of proefperiode worden verlengd.

Externe plaatsing - uitstroombevorderende maatregelen

Artikel 6

1. Reorganisatieontslag kan door werkgever worden verleend onder toekenning van een uitkering volgens hoofdstuk 10d van de CAR. In het individuele geval kunnen ter zake nadere of afwijkende afspraken worden gemaakt.
2. Teneinde het mogelijk en aantrekkelijk te maken zich buiten de GGD-organisatie een positie te verwerven, kan de medewerker wiens functie door organisatieverandering (anders dan door verzelfstandiging of overdracht van gemeentelijke taken) wordt opgeheven of verdwijnt, een beroep doen op een of meer in artikel 6, lid 3, genoemde maatregelen. Toepassing van deze maatregelen vindt alleen dan plaats, indien daarmee naar het oordeel van het Dagelijks Bestuur een bijdrage wordt geleverd aan de oplossing van personele problematiek in het kader van reorganisatieverandering als bedoeld in artikel 8:3 CAR.

- 3 De volgende maatregelen kunnen door werkgever van toepassing verklaard worden:
- a. *Ontheffing van terugbetalingsverplichtingen*
Aan de betrokken medewerker wordt ontheffing verleend van terugbetalingsverplichtingen op grond van de Regeling Studiefaciliteiten, de Verplaatsingskostenregeling en de Regeling Ouderschapsverlof. Dit geldt ook voor lid e.
 - b. *Verlof bij sollicitaties*
Er zal door werkgever soepel worden omgegaan met het verlenen van buitengewoon verlof i.v.m. sollicitaties. Reiskosten voor sollicitatiebezoek worden vergoed overeenkomstig de regeling voor dienstreizen; een en ander voor zover die kosten niet door anderen worden vergoed.
 - c. *Opzegtermijn*
Op verzoek van betrokkene zal de minimum opzegtermijn bij ontslag op eigen verzoek, in principe één maand, worden gehanteerd, tenzij de uitvoering van de huidige werkzaamheden dit niet toelaat.
 - d. *Uitbreiding studiefaciliteiten*
Indien aannemelijk is dat door het volgen van een opleiding de kansen op het verkrijgen van een functie buiten GGD Gelre-IJssel worden vergroot, kunnen door werkgever studiefaciliteiten worden verleend overeenkomstig de bepalingen van de Regeling Studiefaciliteiten.
 - e. *Training e.d. sollicitatiegesprekken*
Op verzoek kan werkgever toestaan dat een training of cursus worden gevolgd, teneinde de kans bij sollicitatiegesprekken te vergroten.
 - f. *Outplacementbegeleiding*
In bijzondere gevallen kan na onderling overleg, door werkgever worden besloten een outplacementbureau in te schakelen.
Indien GGD Gelre-IJssel zelf een outplacementbureau inhuurt, worden medewerkers geacht gebruik te maken van de diensten van dit bureau tenzij er zwaarwegende belangen zijn dit niet te doen.
 - g. *Tegemoetkoming in de verhuiskosten*
Bij ontslag op eigen verzoek kan door werkgever een tegemoetkoming in de verhuiskosten worden verleend indien betrokkene moet verhuizen om een nieuwe baan te verwerven en de nieuwe werkgever geen verhuiskostenvergoeding geeft. De tegemoetkoming is maximaal gelijk aan de vergoeding die bij het van toepassing zijn van de 'regeling vergoedingen woon-werkverkeer en verhuizing' zou zijn genoten.
 - h. *Reiskosten woon-werkverkeer*
Indien bij een nieuwe werkgever geen vergoeding voor woon-werkverkeer wordt ontvangen, kan werkgever betrokkene in aanmerking laten komen voor een tegemoetkoming in die reiskosten voor een periode van één jaar; in bijzondere gevallen te verlengen tot maximaal twee jaar. Kosten worden vergoed op basis van het gebruik van openbaar vervoer.
 - i. *Loonsuppletie*
Teneinde de overgang naar een andere werkkring met een lager salaris mogelijk te maken, kan werkgever besluiten een aanvulling op het nieuwe salaris worden gegeven tot het niveau van de oude bezoldiging. De suppletie geldt voor maximaal twee jaar.
 - j. *Afkoopsom*
Aan de medewerker die ontslag verzoekt om een eigen bedrijf o.i.d. te beginnen, kan werkgever bij wijze van startkapitaal een bedrag ineens worden gegeven. Bij de vaststelling van de hoogte van dit bedrag kan rekening worden gehouden met hetgeen betrokkene op grond van wettelijke bepalingen kan ontvangen.
 - k. *Verlof met gedeeltelijke bezoldiging*
Om een medewerker tijdens de herplaatsingstermijn in de gelegenheid te stellen activiteiten te ontplooiën voor het opzetten van een eigen bedrijf o.i.d., kan hem buitengewoon verlof worden verleend met behoud van 50% van zijn bezoldiging gedurende maximaal één jaar. Voorwaarde is aansluitende uitdiensttreding.

Teneinde de positie c.q. kansen van de medewerker op de arbeidsmarkt te verbeteren bestaat de mogelijkheid de medewerker gedurende de herplaatsingstermijn tijdelijk elders (in- of extern) te detacheren. Een passend (zoals bedoeld in artikel 7 lid 1) detacheringaanbod mag niet geweigerd worden door werknemer.

Passend of geschikt werk

Artikel 7

1. Passende functie.

Een interne of externe functie (werkzaamheden) die de medewerker in verband met zijn persoonlijkheid, zijn omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten redelijkerwijs kan vervullen (zie artikel 4 lid 6).

Bij de beoordeling of de medewerker de in- of externe functie redelijkerwijs kan vervullen zal onder andere gelet worden op aard, omvang, zwaarte en niveau van de functie; werkomgeving en –omstandigheden, medische geschiktheid, opleiding, ervaring en arbeidsverleden/loopbaan.

Een medewerker is gehouden een passende functie (werkzaamheden) te aanvaarden.

2. Geschikte functie.

Een interne of externe functie (werkzaamheden) die niet als passend is (zijn) aan te merken, doch die de medewerker bereid is te vervullen.

3. Indien een medewerker in een interne geschikte functie is geplaatst, zal de aandacht en inspanning gedurende de herplaatsingstermijn gericht blijven op het verwerven van een passende functie. Dit is slechts anders indien partijen dit schriftelijk overeenkomen.

Overplaatsingsvolgorde

Artikel 8

1. In het geval een organisatieverandering of verzelfstandigingsproces tot gevolg heeft dat op grond van het principe van "man/vrouw volgt werk" meer medewerkers in aanmerking komen voor overplaatsing in een ongewijzigde, passende of geschikte functie dan er functies zijn ontstaan, dan geldt - voor zover het dienstbelang zich hiertegen niet aantoonbaar verzet - de volgende overplaatsingsvolgorde:
 - a degene met de meeste in overheidsdienst doorgebrachte diensttijd (anciënniteitbeginsel).
 - b bij gelijke/overige diensttijd telt de mate van geschiktheid waarbij opleiding en ervaring als uitgangspunt worden genomen
2. Ingeval er sprake is van een relatief omvangrijke reorganisatie waarbij sprake is van boventaligheid van minimaal vijf medewerkers, wordt het afspiegelingsprincipe gehanteerd. Per functie waar dit speelt, zullen de beschikbare (herplaatsings)kandidaten worden ingedeeld in drie leeftijdscategorieën op een zodanige manier dat elke leeftijdscategorie zoveel mogelijk een gelijk aantal kandidaten telt. In het geval dat een gelijk aantal kandidaten per categorie niet mogelijk is, zal in de oudste leeftijdscategorie het minste aantal kandidaten worden geplaatst. Binnen elke leeftijdscategorie wordt op basis van bovengenoemd anciënniteitenbeginsel geplaatst, te beginnen bij de oudste categorie.
3. Van het gestelde onder lid 1 kan worden afgeweken indien aan de medewerker die op grond van dit artikel als eerste in aanmerking komt voor een functie, onder voorwaarde van instemming van deze medewerker, een andere passende functie kan worden geboden.

Verzelfstandiging of overdracht van GGD- taken

Artikel 9

1. In het geval verzelfstandiging of overdracht van GGD-taken tot gevolg heeft dat de functie van de medewerker binnen GGD Gelre-IJssel wordt opgeheven, terwijl elders een gelijke of nagenoeg gelijke functie ontstaat, zal met inachtneming van het bepaalde in artikel 8 omtrent de overplaatsingsvolgorde de met die taken belaste medewerker in dienst van die andere werkgever treden (principe "man/vrouw volgt werk").
2. Indien functies verdwijnen door inkrimping van de GGD-organisatie tengevolge van verzelfstandiging of overdracht van GGD-taken, zal GGD Gelre-IJssel zich tot het uiterste inspannen om te bereiken dat medewerkers die werkzaam zijn op deze functies, in dienst van die andere werkgever kunnen overgaan.

Afspraken met nieuwe werkgever bij verzelfstandiging of overdracht van GGD- taken

Artikel 10

Indien door verzelfstandiging of overdracht van GGD-taken overgang naar een andere werkgever noodzakelijk is, rust op het Dagelijks Bestuur van GGD Gelre-IJssel de verplichting het geheel van salaris, salarisaanspraken en overige aanspraken van de betrokken medewerkers, zoals die voor het moment van overgang bestaan, per saldo aan de nieuwe werkgever over te dragen naar een gelijkwaardig niveau. Hieromtrent dienen met de toekomstige werkgever concrete afspraken te worden gemaakt, die in een Sociaal Plan en zo nodig per betrokken medewerker individueel en schriftelijk moeten worden vastgelegd.

Garanties bij verzelfstandiging of overdracht

Artikel 11

Het Dagelijks Bestuur geeft in het kader van verzelfstandiging of overdracht de volgende garanties:

1. Salaris

- a. De medewerker ontvangt bij de nieuwe werkgever een brutosalaris dat gelijk is aan het brutosalaris zoals hij dit op het moment van overgang bij GGD Gelre-IJssel verdient.
Voor de medewerker, die het maximumsalaris in de functieschaal nog niet heeft bereikt, terwijl het bruto maximum salaris bij de nieuwe werkgever lager is dan zijn maximum salaris in de functieschaal, geldt de volgende garantieaanspraak:
 - De medewerker behoudt onder gelijkblijvende voorwaarden als bij GGD Gelre-IJssel aanspraak op de uitloop in de functieschaal behorende bij de functie die hij in de maand voorafgaand aan de overgang uitoefende bij de GGD.
 - Deze aanspraak wordt berekend over ten hoogste de omvang van het dienstverband op dat moment. Indien de aanstelling/arbeidsovereenkomst op enig tijdstip een minder aantal uren omvat dan in de vorige volzin bedoelde dienstverband, wordt de aanspraak naar rato berekend.
 - Deze aanspraak komt te vervallen bij het eindigen van de aanstelling /arbeids-overeenkomst bij de nieuwe werkgever.
 - Deze aanspraak is niet van toepassing of komt te vervallen op het moment dat, ongeacht de reden hiertoe, de maximale salariëring bij de nieuwe werkgever de garantieaanspraak zoals bedoeld in deze bepaling overschrijft.
- b. Een toegekende tijdelijke persoonlijke toelage wordt slechts gehandhaafd gedurende de periode van toekenning. Een vaste toelage met een referte periode van minimaal één jaar, blijft gehandhaafd, tenzij de omstandigheid die tot die toelage heeft geleid niet langer van toepassing is. De vaste toelage wordt in dat geval afgebouwd waarbij

de medewerker gedurende de eerste twaalf maanden 75% van de af te bouwen toelage ontvangt, de tweede twaalf maanden 50% en de laatste twaalf maanden 25%. Medewerkers die qua leeftijd vijf jaar voor de wettelijk vastgestelde pensioendatum zijn behouden hun volledige toelage.

2. Pensioenen

Bij de overgang naar een andere werkgever dienen met de nieuwe werkgever afspraken te worden gemaakt met betrekking tot de pensioenverzekering. Het Dagelijks Bestuur zal bewerkstelligen dat de nieuwe pensioenverzekering per saldo gelijkwaardig is aan de pensioenverzekering die tijdens het dienstverband met GGD Gelre-IJssel voor de betreffende medewerker van toepassing was.

3. Uitkeringsgarantie

Reorganisatieontslag wordt op grond van de CAR verleend onder toekenning van een uitkering volgens hoofdstuk 10d van de CAR.
In het Sociaal Plan kunnen ter zake nadere of afwijkende afspraken worden gemaakt.

4. Ouderenbeleid

- a Voor de medewerker die binnen drie jaar na het vervallen van zijn functie bij de GGD Gelre-IJssel een leeftijd bereikt waarbij hij op grond van de FPU/Flexibel pensioen de mogelijkheid heeft uit te treden tegen minimaal 70% van zijn laatstverdiende bezoldiging, wordt ernaar gestreefd detachering plaats te laten vinden bij de nieuwe werkgever onder de voorwaarde dat de medewerker zich verplicht gebruik te maken van genoemde uittredingsmogelijkheid.
- b De medewerker die op het moment van overgang gebruik maakt van de 56-jarigen-regeling zoals verwoord in artikel 5:1 van de CAR, mag onder de gemeentelijke voorwaarden en tot de volgens deze voorwaarden bepaalde einddatum gebruik blijven maken van deze regeling.

5. Overig

Indien de individuele medewerker op het moment van overgang gebruik maakt van bepaalde faciliteiten op grond van de gemeentelijke rechtspositie (denk hierbij aan zaken zoals ouderschapsverlof, levensloopaanspraken, afspraken in het kader van het Landelijk Arbeidsvoorwaarden Keuzemodel), zal hiervoor een overgang- of afbouwregeling worden getroffen.

Bijvoorbeeld:

- Degene die op het moment van overgang gebruik maakt van ouderschapsverlof wordt in de gelegenheid gesteld dit ouderschapsverlof onder gemeentelijke voorwaarden te genieten tot de bepaalde einddatum.

Begeleidingscommissie

Artikel 12

1. Er is een begeleidingscommissie Sociaal Statuut.
2. De begeleidingscommissie bestaat uit:
 - een door GGD Gelre-IJssel en de vakorganisaties gezamenlijk aangewezen voorzitter;
 - een externe adviseur namens de GGD Gelre-IJssel
 - een vertegenwoordiger namens het werknemersdeel van het GO.
3. De begeleidingscommissie heeft tot taak om te bewaken en toetsen dat partijen zich voldoende inspannen om te komen tot (interne) herplaatsing op een passende of geschikte functie, onder gebruikmaking van de mogelijkheden die dit Sociaal Statuut biedt. De begeleidingscommissie adviseert aan het Dagelijks Bestuur.

4. De begeleidingscommissie wordt in ieder geval om advies gevraagd alvorens wordt overgegaan tot reorganisatieontslag zoals aangegeven bij artikel 4 lid 8 en 9 en artikel 13 lid 2.

Artikel 13

1. Een medewerker die van mening is dat het bestuursorgaan zich voor hem/haar niet c.q. onvoldoende inspant, waartoe het zich in dit Sociaal Statuut heeft verbonden, dan wel bepaalde maatregelen niet c.q. op onvoldoende wijze toepast, kan het Dagelijks Bestuur om een beslissing ter zake vragen.
Eveneens kan een medewerker het Dagelijks Bestuur om een beslissing vragen in het geval hij van mening is dat hij in aanmerking behoort te worden gebracht voor een bepaalde betrekking.
De medewerker dient tijdig aan het Dagelijks Bestuur een beslissing te vragen, zodanig dat het nog mogelijk is de medewerker tegemoet te komen dan wel hem in aanmerking te brengen voor een bepaalde betrekking.
2. Alvorens het Dagelijks Bestuur een besluit neemt over de in lid 1. bedoelde kwesties, vraagt zij advies aan de begeleidingscommissie Sociaal Statuut.
3. Tegen schriftelijke besluiten genomen op grond van dit Sociaal Statuut kan de medewerker binnen zes weken, te rekenen vanaf de dag na die waarop het besluit verzonden is, schriftelijk en gemotiveerd bezwaar indienen bij het Dagelijks Bestuur. Alvorens te besluiten, wint het Dagelijks Bestuur het advies in van de adviescommissie, zoals deze is ingesteld in het kader van de Verordening Bezwaarschriftencommissie Personeelszaken 2008. De adviescommissie heeft op grond van dit Sociaal Statuut tot taak het bestuur omtrent het ingediende bezwaarschrift te adviseren.

Niet voorziene gevallen

Artikel 14

Het Dagelijks Bestuur is in individuele gevallen, waarin dit Statuut niet of niet in redelijkheid voorziet, bevoegd tot het treffen van een bijzondere regeling.

Inwerkingtreding en duur

Artikel 15

1. Dit Sociaal Statuut treedt in werking met ingang van datum overeenstemming en kent een werkingsduur tot uiterlijk 1 januari 2014 op voorwaarde dat uiterlijk juni 2013 de onderhandelingen over een nieuw Sociaal Statuut zijn gestart.
2. Indien op 1 januari 2014 in het GO geen overeenstemming is bereikt over een nieuw Sociaal Statuut wordt dit Sociaal Statuut verlengd tot het moment dat er overeenstemming bestaat over een nieuw Sociaal Statuut.
3. Met de inwerkingtreding van dit Sociaal Statuut vervalt het Sociaal Statuut dat op 1 januari 2007 is in gegaan.
4. De leidraad maakt onderdeel uit van dit Sociaal Statuut.
5. Het Sociaal Statuut kan worden gewijzigd of aangevuld indien hierover overeenstemming is bereikt in de commissie voor het Georganiseerd Overleg.
6. Onverlet het bepaalde in het eerste en derde lid, blijft dit Sociaal Statuut van toepassing op de reorganisatieprocessen die vóór de datum van inwerkingtreding zijn gestart, maar nog niet zijn afgerond.