

Sociaal Statuut Gemeente Beek 2015

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Beek

Overwegende, dat in het kader van een organisatiewijziging door het bevoegde bestuursorgaan maatregelen getroffen moeten worden en regelingen moeten worden vastgelegd ter waarborging van de belangen van de in dienst zijnde ambtenaren;

gezien de bereikte overeenstemming in de commissie voor het Georganiseerd Overleg, artikel 12.1.5 van de CAR/UWO en de CAO-gemeenten,

in aanmerking nemende dat:

- dit Sociaal Statuut voor de gemeente Beek uitsluitend is opgesteld en als doel heeft om bij de interne organisatiewijzigingen op basis van de organisatievisie gemeente Beek 2015, de effecten op de ambtenaren werkzaam binnen de gemeente Beek in goede banen te leiden. Indien zich in de toekomst andere organisatiewijzigingen voordoen die niet gebaseerd zijn op de organisatievisie gemeente Beek 2015 zal een nieuw Sociaal Statuut worden opgesteld;
- het Sociaal Statuut een uitwerking is van artikel 12.1.5 van het CAR/UWO, waarin is bepaald dat Burgemeester en Wethouders overleg voeren met de vertegenwoordigers van de organisaties van overheidspersoneel bij (ingrijpende) veranderingen in de inrichting van de organisatie of onderdelen daarvan en daarbij nadere regels overeenkomen over de wijze van uitvoeren van deze veranderingen;
- over dit Sociaal Statuut tussen werkgevers en werknemers op 3 december 2015 een onderhandelaarakkoord is bereikt in het Georganiseerd Overleg (GO) van de gemeente Beek;
- dit Sociaal Statuut is gebaseerd op het principe dat door de werkgever het beschikbare potentieel aan kwaliteiten, ervaring en competenties optimaal wordt benut en op het principe dat elke ambtenaar rechtspositionele zekerheid wordt gegeven gedurende tenminste de looptijd van de gemaakte afspraken, mits deze bereid is om redelijkerwijs te investeren in de eigen ontwikkeling en/of mobiliteit;
- de in dit Sociaal Statuut opgenomen afspraken zijn bedoeld als aanvulling op de in de huidige CAO-Gemeenten 2013-2015 d.d. september 2014 en toekomstige CAO's opgenomen uitgangspunten en afspraken (zoals bijvoorbeeld inzake loopbaanbeleid en het voor ambtenaren beschikbaar te stellen individueel loopbaanbudget); het afwijken van de uitgangspunten en afspraken van de huidige CAO en toekomstige CAO's opgenomen in dit Sociaal Statuut is alleen mogelijk als dit in het voordeel van de ambtenaar is;
- dit Sociaal Statuut is gebaseerd op het uitgangspunt dat een ambtenaar rechtspositioneel niet benadeeld wordt door een organisatiewijziging en de gevolgen daarvan;
- de werkgever en de vakbonden, vertegenwoordigd in het GO, ervan overtuigd zijn dat deze aanpak en visie de beste basis vormen voor de toekomst, een toekomst die naar alle verwachtingen moet uitgaan van een tekort op de arbeidsmarkt in plaats van een overschot.

BESLUITEN:

Vast te stellen het volgende Sociaal Statuut gemeente Beek 2015.

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

- 1.1 onder dit Sociaal Statuut wordt verstaan een reglement waarin het bestuur van de gemeentelijke instelling als werkgever en de organisaties van overheidspersoneel, vertegenwoordigd in het Georganiseerd Overleg als werknemers, ten behoeve van de ambtenaren afspraken hebben vastgelegd over wederzijdse rechten en plichten bij de organisatieveranderingen en de personele aspecten daarvan die zich alsdan kunnen voordoen.
- 1.2 Dit Sociaal Statuut is van toepassing op het proces van de interne organisatiewijzigingen op basis van de organisatievisie gemeente Beek 2015, die op en na 1 januari 2016 worden opgestart en/of geëffectueerd.
- 1.3 Ten aanzien van de medezeggenschap van ambtenaren en vakcentrales geldt het algemene uitgangspunt dat onderwerpen, die gedurende het proces van organisatiewijziging aan bod komen door de Ondernemingsraad en het GO worden behandeld, voor zover ieders verantwoordelijkheid strekt.
- 1.4 Het Sociaal Statuut heeft een looptijd van 3 jaar. Verlenging van de looptijd van het Sociaal Statuut is mogelijk, nadat hierover binnen het GO overeenstemming is bereikt.

Hoofdstuk 2. Definities

In dit Sociaal Statuut wordt verstaan onder:

2.1 Ambtenaar

De ambtenaar zoals bedoeld in artikel 1:1, lid 1 onder a van de Collectieve Arbeidsvoorwaarden Regeling voor de sector gemeenten (CAR/UWO).

2.2 Awb

Algemene wet bestuursrecht.

2.3 Salaris en salaristoelagen

Het salaris vermeerderd met het bedrag van de aan de ambtenaar toegekende emolumenten en toelagen, niet zijnde onkostenvergoedingen conform artikelen 1:1 lid 1 onder qq juncto 1:q lid 1 onder rr van de Collectieve Arbeidsvoorwaarden Regeling voor de sector gemeenten (CAR/UWO).

2.4 Bezwaarschriftencommissie

Een externe commissie als bedoeld in artikel 7:13 van de Algemene wet bestuursrecht, die adviseert over de bezwaren van ambtenaren.

2.5 CAR/UWO

De Collectieve Arbeidsvoorwaarden Regeling voor de sector gemeenten alsmede de Uitwerkingovereenkomst. Verwijzingen naar artikelen in de Collectieve Arbeidsvoorwaarden Regeling voor de sector gemeenten (CAR/UWO) betreffen de artikelen zoals deze gelden met ingang van 1 januari 2016.

2.6 College

Het College van Burgemeester en Wethouders van de gemeente Beek.

2.7 Flankerend Beleid

Beleid als bedoeld in hoofdstuk 5, gericht op het maken van afspraken met de individuele medewerker.

2.8 Functie

Beschrijving van de functie in het geldende vastgestelde functieloongebouw.

2.9 Functieloongebouw

Beschrijving van de functies / functieprofielen zoals deze in de (nieuwe) organisatie voorkomen.

2.10 Functiegebonden toelage

Een toelage welke verband houdt met, dan wel direct voortvloeit uit de aard van de door de ambtenaar te verrichten werkzaamheden.

(bijvoorbeeld: overwerktoelage, consignatievergoeding, toelage onregelmatige dienst, waarnemingtoelage).

2.11 Geschikte functie

Een functie, die niet valt onder het begrip "passend" maar die de ambtenaar wel bereid is te vervullen en waarvoor hij in potentie de capaciteiten bezit of bereid is zich deze eigen te maken.

2.12 Gewijzigde functie.

Een functie die voor meer dan 40% gewijzigd is ten opzichte van de vorige functie.

2.13 GO

De commissie voor Georganiseerd Overleg van de gemeente Beek.

2.14 Nieuwe functie

Een andere dan de thans geldende functie voor de medewerker.

2.15 Ongewijzigde functie

Een functie die gelijk dan wel nagenoeg gelijk is (60% of meer) aan de functie die de ambtenaar voor de organisatie diende te vervullen.

2.16 OR

De Ondernemingsraad van de gemeente Beek.

2.17 Passende functie

Een gewijzigde c.q. nieuwe functie die de ambtenaar redelijkerwijs in verband met zijn persoonlijkheid en zijn omstandigheden kan worden opgedragen waarbij de schaalniveau – indicatie van de functie gelijk is aan het niveau van de huidige functie of van een hoger niveau of maximaal één niveau lager dan de oude functie.

Onder persoonlijkheid en omstandigheden kan onder meer worden verstaan: interesse, capaciteit, ervaring, competenties, leeftijd (levensfase), gezondheidstoestand, scholing en salarisniveau (Indien een ambtenaar qua ontwikkelpotentieel binnen een tijdsbestek van in beginsel 2 jaar is op te leiden c.q. om te scholen in de richting van een vacante (of een vacant komende) functie, wordt een dergelijke functie gelijkgesteld met een passende functie).

2.18 Persoonlijke toelage

Een toelage als bedoeld in artikel 1:1 lid 1 onder rr van de Collectieve Arbeidsvoorwaarden Regeling voor de sector gemeenten (CAR/UWO).

(bijvoorbeeld: de structurele persoonlijke inpassing c.q. toelage, functioneringstoelage, garantietoelage of arbeidsmarkttoelage)

2.19 Salarisperspectief

De opeenvolgende salarisnummers van de salarisschaal waarin de ambtenaar is ingedeeld dan wel de salarisschaal en het perspectief dat verbonden is aan de functie van de ambtenaar tot en met het hoogste bedrag van de salarisschaal en eventuele schriftelijk vastgelegde extra individuele salarisafspraken en eventuele aanspraken op een uitloopschaal of uitlooperperiodieken en/of uitlooperpercentages en eventuele gratificaties (incl. jubileumgratificaties).

2.20 Statuut

Het Sociaal Statuut gemeente Beek. Het totaal van de (maat)regelen die het materiële en procedurele kader aangeven waarbinnen de organisatiewijziging wordt uitgevoerd; de procedurele spelregels, de (her)plaatsingssystematiek en de maatregelen ter ondervanging van de personele gevolgen van de organisatiewijziging vormen de hoofdbestanddelen.

2.21 Transitielijst

Lijst waarop wordt aangegeven of en zo ja, op welke wijze een functie voor de organisatiewijziging terugkomt in de organisatie na de wijziging.

Hoofdstuk 3. Algemene uitgangspunten van sociaal beleid

3.1 Uitgangspunt is dat ten gevolge van interne organisatiewijzigingen rechtspositionele zekerheid bestaat voor de ambtenaren gedurende tenminste de looptijd van dit statuut. Van de ambtenaar zelf wordt tegelijkertijd flexibiliteit, mobiliteit en ontwikkelingsbereidheid verwacht. Er zullen daarom geen gedwongen ontslagen vallen. Uitzondering op die regel zijn situaties waarin een medewerker zich aantoonbaar ernstig verwijtbaar opstelt.

3.2 Indien binnen de gemeentelijke organisatie tengevolge van een interne wijziging één of meerdere functies vervallen voorziet de werkgever in een passende of geschikte functie. Alles dat wordt gesteld voor functies geldt ook voor delen van functies en functieonderdelen.

3.3 De ambtenaar verleent medewerking aan plaatsing in een passende of geschikte functie en is gehouden de hem/haar toegewezen functie of werkzaamheden uit te oefenen, onverminderd het recht op zienswijze of bezwaar en beroep.

3.4 De ambtenaren van de gemeente nemen bij de plaatsingsprocedure een gelijkwaardige positie in. Ontstane verschillen in salarisschaal, bij gelijke of nagenoeg gelijke functies (ontstaan door bijvoorbeeld toepassing van een andere waarderingssystematiek, een andere wijze van waarderen, inschaling in uitlooprang of door gemeentegrootte), zijn geen plaatsingscriteria.

Hoofdstuk 4. Overige algemene uitgangspunten

- 4.1 De inhoud van het functieloongebouw geldt als uitgangspunt voor de plaatsing.
- 4.2 Het recht op in deeltijd vervullen van de functie wordt in een nieuwe of gewijzigde organisatiestructuur gehandhaafd. Bij toetsing van de geschiktheid als plaatsingscriterium wordt geen onderscheid gemaakt tussen medewerkers met een volledige dienstbetrekking en die met een deeltijdbetrekking.

Hoofdstuk 5. Flankerend beleid

- 5.1 De ambtenaar behoudt het salaris en de salaristoelagen (zijnde het salaris en o.a. persoonlijke toelagen, arbeidsmarkttoelagen en de rechten daarop) en de schriftelijk vastgelegde en/of collectieve salarisaanspraken met inbegrip van salarisprospectieven verbonden aan zijn functie, die hij tot op het moment van plaatsing vervult. Ook de ambtenaar, die niet in een functie van gelijk functioneel schaalniveau kan worden ingepast en een functie aanvaardt met een lager functie schaalniveau, behoudt deze aanspraken, inclusief zijn eventueel schriftelijk vastgelegde persoonlijke, senioren- en/of garantietoelagen.
- 5.2 Het eerste artikel is eveneens van toepassing bij wijziging van een functie door aanvulling met passende of geschikte werkzaamheden.
- 5.3 Voor de ambtenaar, die wordt geplaatst in een lager gewaardeerde functie en wiens salaris op het moment van plaatsing hoger is dan het maximaal bereikbare salaris in de nieuwe functie, blijft het oude salarisprospectief inclusief de uitloopschaal in de vorm van een persoonlijke garantieschaal als mede een eventuele persoonlijke toelage, die de loonontwikkeling volgt van de CAR/UWO, alsmede eventuele maatregelen in het kader van flankerend beleid zoals bedoeld in dit hoofdstuk gelden.
- 5.4 Wanneer aan de ambtenaar in het salarisoniveau dat op de dag voorafgaande aan die van plaatsing aan zijn oorspronkelijke functie is verbonden, nog periodieke salarisverhogingen kunnen worden toegekend, zullen deze verhogingen onder voorwaarde van normaal functioneren op hiervoor geldende tijdstippen – voor zover zij het maximumsalaris van de nieuwe functie te boven gaan - gegarandeerd blijven in de vorm van een garantietoelage of – salaris. Algemene salarisherzeningen zijn uiteraard onverkort van toepassing en hiervan wordt aan de ambtenaar mededeling gedaan.
- 5.5 De ambtenaar die in een ongewijzigde of passende hoger gewaardeerde functie wordt geplaatst, wordt bevorderd naar de hogere functieschaal.
- 5.6 Toelagen die aan de functie van de ambtenaar op 1 januari 2016 verbonden zijn, worden met ingang van een kalenderjaar na die datum vastgesteld op het niveau van toelagen verbonden aan de functie waarin de ambtenaar in de (het) nieuwe organisatie (onderdeel) is geplaatst, met dien verstande dat het bruto bedrag van de toelage niet wordt verlaagd.
- 5.7 De op 1 januari 2016 schriftelijk vastgelegde, individuele afspraken met betrekking tot persoonlijke ontwikkeling, scholing, vorming en opleiding blijven gerespecteerd. Als een ambtenaar een opleiding tengevolge van een niet bij de opleiding passende plaatsing beëindigt, geldt nooit een terugbetalingsverplichting.

- 5.8 Indien de ambtenaar zich bij of om dient te scholen voor plaatsing in een andere functie, komen de kosten daarvan voor rekening van de gemeente.
- 5.9 Indien de ambtenaar, waarvoor geen passende of geschikte functie is gevonden, een functie accepteert buiten de gemeentelijke organisatie, wordt hem eervol ontslag verleend. Hij is ontheven van eventuele terugbetalingsverplichtingen van welke aard dan ook.
- 5.10 De medewerker die als gevolg van de plaatsingprocedure in een passende of gewijzigde functie wordt geplaatst en op eigen verzoek een andere functie buiten de organisatie aanvaardt binnen 1 jaar na 1 januari 2016 ontvangt, indien het in de nieuwe functie genoten bruto salaris lager is dan het bruto salaris in de laatst bij de gemeente Beek vervulde functie, bij gelijk aantal uren, gedurende 3 jaar een salarissuppletie. Deze salarissuppletie wordt toegekend over maximaal twee functieniveaus onder het functieniveau in de laatst bij de gemeente Beek vervulde functie. De salarissuppletie komt overeen met het verschil tussen het huidige bruto maandsalaris en het bruto maandsalaris in de nieuwe functie, vermeerderd met verschil in vakantiegeld, eindejaarsuitkering en eventuele toelagen. De medewerker die als gevolg van de plaatsingprocedure in een passende of gewijzigde functie wordt geplaatst en op eigen verzoek ontslag aanvraagt, voor het starten van een eigen bedrijf binnen 1 jaar na 1 januari 2016 ontvangt een eenmalige bruto-uitkering ter hoogte van 6 maandsalarissen.
- 5.11 In het kader van maatwerk dan wel flankerend beleid kunnen op individueel niveau tussen de werkgever en de ambtenaar afspraken worden vastgesteld over wederzijdse verplichtingen en garanties. Deze afspraken kunnen nooit in negatieve zin afwijken van dit sociaal statuut.
- 5.12 Indien een ambtenaar niet in een passende dan wel geschikte functie kan worden geplaatst kan het college besluiten om met de individuele medewerker in het kader van flankerend beleid afspraken te maken. Ook kan flankerend beleid worden toegepast in situaties waarin een medewerker structureel dan wel tijdelijk extern em-plooi vindt (passende arbeid), doch gecompenseerd moet worden in financiële en/of arbeidsvoorwaardelijke zin. Elke situatie waarin maatwerk gewenst is, om zodoende een win-win situatie te creëren, leent zich voor toepassing van het in dit statuut ge-noemde flankerend beleid.
- 5.13 Om-,her- en bijscholing.
- 1) De ambtenaar wordt zowel voor als na de datum van organisatiewijziging in de gelegenheid gesteld tot om-, her- of bijscholing, indien dit voor het vervullen van de nieuwe functie wenselijk of noodzakelijk is. Ook in het kader van flankerend beleid, zoals bedoeld in dit hoofdstuk, kan de ambtenaar in de gelegenheid gesteld worden tot om-, her- of bijscholing.
 - 2) De faciliteiten hiervoor worden verleend conform de in de gemeente geldende studiefaciliteitenregeling. Het volgen van een opleidingsactiviteit kan plaatsvinden op verzoek van de ambtenaar of op initiatief van de werkgever en zal altijd in goed overleg plaatsvinden.
 - 3) Hierbij wordt uitgegaan van het principe dat een medewerker geschikt te maken is voor een passende of geschikte functie wanneer een daaraan verbonden opleiding (bijv. MBO/HBO/WO) in de regel met goed gevolg kan worden afgerond

binnen een tijdsbestek van in beginsel 2 jaar, tenzij er op basis van maatwerk een andere (langere) periode wordt overeengekomen die de kansen op (her)plaatsing groter maakt.

5.14 Scholing, ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid.

Indien bij de selectie van een medewerker voor een nieuwe functie dan wel een ongewijzigde functie afspraken worden gemaakt over opleidingen die moeten worden gevolgd, dan worden deze afspraken schriftelijk vastgelegd. Uitgangspunt hierbij is dat de medewerker gecompenseerd wordt voor de opleiding conform de studiefaciliteitenregeling

5.15 Detachering.

- 1) De ambtenaar kan op eigen initiatief bij een andere organisatie gedetacheerd worden voor een periode van een jaar, welke eventueel één jaar kan worden verlengd.
- 2) Over de (salaris)kosten verband houdende met de detachering worden afspraken gemaakt met de ontvangende organisatie.

5.16 Proportioneel ambtsjubileumgratificatie.

De ambtenaar die de dienst verlaat binnen 1 jaar na 1 januari 2016 en dientengevolge het eerstvolgend dienst- of ambtsjubileum niet haalt op de ontslagdatum, komt in aanmerking voor uitbetaling van een proportioneel dienst- of ambtsjubileumgratificatie (bruto), voor zover het een dienst- of ambtsjubileumgratificatie betreft die wordt toegekend bij, 25 of 40 overheidsjaren en of gemeente Beek.

Hoofdstuk 6. Plaatsing in een functie

6.1 Vacature vervulling.

Indien zich tijdens de organisatiewijziging een vacature voordoet, wordt deze ingevuld op basis van geschiktheid (kwaliteit en competenties) van de ambtenaar in functie. In het verlengde daarvan zal de vacature in onderstaande volgorde worden ingevuld.

- 1) door een kandidaat waarvoor het een ongewijzigde functie is;
- 2) door een kandidaat waarvoor het een gewijzigde functie is;
- 3) door een kandidaat waarvoor het een passende functie is;
- 4) door een andere interne kandidaat;
- 5) door een geschikte externe kandidaat.

6.2 Reflecteren.

De ambtenaar hoeft niet te reflecteren om in aanmerking te komen voor plaatsing in een ongewijzigde functie.

Daarnaast heeft hij gedurende vier weken de gelegenheid door middel van een belangstellingsformulier aan het college zijn belangstelling kenbaar te maken voor twee functies in volgorde van voorkeur.

6.3 Plaatsingsvolgorde en criteria.

- 1) De plaatsing vindt plaats op volgorde van:
 - a) leidinggevende functie;
 - b) ongewijzigde functie ;
 - c) gewijzigde functie ;
 - d) passende functie;
 - e) invullen van openstaande functies met interne geschikte of geschikt te maken kandidaten;
 - f) invullen van openstaande functies met geschikte externe kandidaten.

- 2) Criteria voor plaatsing in een functie:
 - a) Om in een passende of geschikte functie te worden geplaatst, is het voldoen aan de functie-eisen, of op grond van om-,her- of bijscholing voldoen aan de functie-eisen, vereist. Hierbij wordt in principe uitgegaan van een termijn van 2 jaar, waarin een medewerker middels scholing op het vereiste niveau kan worden gebracht.
 - b) Plaatsing in een functie geschiedt op basis van de volgende uitgangspunten:

I. Indien het gaat om een bestaande functie, welke ongewijzigd of nagenoeg ongewijzigd in de nieuwe organisatiestructuur terugkomt, wordt de ambtenaar in die functie geplaatst op basis van het principe mens-volgt-werk;

II. indien er meer ambtenaren voor de plaatsing in eenzelfde functie in aanmerking komen dan er formatieplaatsen zijn, zal plaatsing geschieden op basis van geschiktheid en uitsluitend bij gelijke geschiktheid primair op basis van anciënniteit en secundair op basis van anciënniteit in overige gemeentelijke dienst. Bij een onderbreking van meer dan een jaar telt de periode vanaf de laatste indiensttreding;

III. indien de onder I genoemde mogelijkheid zich niet voordoet, wordt een ambtenaar, na diens instemming, in een voor hem passende functie geplaatst;

IV. indien een functie zodanig is gewijzigd of nieuw is, dat geen sprake is van plaatsing in een bestaande functie, wordt de betrokken ambtenaar zo mogelijk in een geschikte functie geplaatst;

V. indien er voor een functie geen ambtenaren geplaatst worden op grond van het bepaalde onder I t/m IV wordt eerst de mogelijkheid onderzocht om de functie te laten invullen door bestaande ambtenaren via interne doorstroming voordat extern geworven wordt voor deze functie;

VI. bij plaatsing wordt uitgegaan van de inhoud van de huidige functie van de ambtenaar. Historisch ontstane verschillen in salarisschaal, bij gelijke of nagenoeg gelijke inhoud van de functie (ontstaan door bijvoorbeeld toepassing van een andere waarderingsystematiek of andere wijze van belonen), zijn geen criterium voor de benoemingsvolgorde;

VII. indien zich binnen 3 jaar nadat een ambtenaar bij een plaatsingsprocedure is geplaatst in een lagere functie met een lagere functieschaal dan de ambtenaar genoot voor die plaatsing opnieuw een plaatsingsprocedure voordoet of anderszins binnen de nieuwe organisatie een beter passende functie vacant

wordt, wordt bekeken of het mogelijk is de ambtenaar met voorrang te herplaatsen op zijn oude niveau;

- c) Zolang de ambtenaar niet geplaatst is, wordt hij belast met tijdelijke passende en/of geschikte werkzaamheden, zulks ter beoordeling aan het college van burgemeester en wethouders. Tijdelijke werkzaamheden kunnen als passend worden aangemerkt.
- d) Uitgangspunt voor de plaatsing is een transitielijst (*ook wel "was – wordt lijst" genoemd*) waarop de kwalificatie "nieuwe functie", "gewijzigde functie" of "ongewijzigde functie" is aangegeven.
- e) De kwalificaties "ongewijzigde functie" en "gewijzigde functie" vallen onder het begrip: Mens volgt werk.
- f) De transitielijst wordt opgesteld door de gemeentesecretaris.
- g) Afhankelijk van de aard en omvang van de organisatiewijziging wordt met instemming van het georganiseerd overleg een toetsingscommissie ingesteld.
- h) De toetsingscommissie is paritair samengesteld en bestaat uit drie externe en onafhankelijke leden:
 - a. Een lid aangewezen door de werkgever
 - b. Een lid op voordracht aangewezen door de werknemersvertegenwoordiging in het georganiseerd overleg, niet zijnde de leden van de commissie GO van de gemeente Beek.
 - c. Een door beide leden aangewezen, onafhankelijk voorzitter.
- i) De commissie adviseert het bevoegd gezag voorafgaand aan het besluit tot plaatsing van medewerkers of de bepalingen van dit statuut correct zijn toegepast.
- j) Het college van burgemeester en wethouders stelt de transitielijst vast rekening houdend met het eventuele advies van de toetsingscommissie.

6.4 Voorgenomen benoeming.

- 1) De ambtenaar ontvangt van (of namens) het college schriftelijk een voorstel tot de voorgenomen benoeming in een functie.
- 2) Dit schriftelijk en individuele voorstel wordt aan iedere ambtenaar verzonden.
- 3) De voorgenomen benoeming eindigt in ieder geval met ingang van de datum van de definitieve benoeming door het college van burgemeester en wethouders.
- 4) In de benoeming zijn alle concrete salarisaanspraken opgenomen en eventuele verder afgesproken voorwaarden waaronder de benoeming plaatsvindt.

6.5 Kenbaar maken zienswijze over voorgenomen benoeming.

- 1) De ambtenaar kan tegen het voorgenomen besluit als bedoeld in artikel 4, lid 1 van dit hoofdstuk een zienswijze indienen.
- 2) Zienswijze tegen het voorgenomen besluit tot plaatsing worden ter advisering voorgelegd aan de toetsingscommissie.
- 3) De ambtenaar wordt in de gelegenheid gesteld om bij de toetsingscommissie tegen de voorgenomen benoeming zijn zienswijzen schriftelijk kenbaar te maken binnen vier weken na de datum van verzending van het voorstel tot de voorgenomen benoeming.
- 4) De ambtenaar die zijn zienswijze schriftelijk kenbaar heeft gemaakt, ontvangt een ontvangstbevestiging van de toetsingscommissie.

- 5) De ambtenaar wordt in de gelegenheid gesteld zijn zienswijze mondeling aan de toetsingscommissie toe te lichten. Van de hoorzitting wordt een schriftelijk verslag opgesteld hetgeen aan de betrokken ambtenaar ter hand wordt gesteld.
- 6) De toetsingscommissie heeft ten aanzien van de zienswijze tot taak, aan het college schriftelijk en gemotiveerd advies uit te brengen omtrent de zienswijze van de ambtenaar en de inpassing van de ambtenaar in een passende of geschikte functie. Indien de commissie op basis van de zienswijze, plaatsing in een passende dan wel geschikte functie niet mogelijk/wenselijk acht, dient zij dit schriftelijk en gemotiveerd aan te geven. Het functieloongebouw en de structurele formatie zijn het uitgangspunt voor de commissie.
- 7) Het college neemt, op grond van het advies van de toetsingscommissie, en met inachtneming van de zienswijze, een definitief besluit.

6.6 Het benoemingsbesluit.

- 1) Het college van burgemeester en wethouders neemt het besluit tot benoeming van de betrokken ambtenaar in een functie. In de motivering van het besluit wordt ingegaan op eventuele zienswijzen die door de ambtenaar zijn ingediend.
- 2) De ambtenaar voor wie in de plaatsingsprocedure geen passende functie is gevonden, wordt zo spoedig mogelijk schriftelijk van dit besluit in kennis gesteld. In de motivering van het besluit wordt ingegaan op eventuele zienswijzen die door de ambtenaar zijn ingediend. De mogelijkheid om in het kader van flankerend beleid afspraken te maken worden aan de ambtenaar medegedeeld.

Hoofdstuk 7. Bedenkingen en zienswijzen, bezwaar en beroep procedures

7.1 Bezwaar- en beroepsprocedures.

- 1) De ambtenaar kan overeenkomstig het bepaalde in de Algemene wet bestuursrecht binnen zes weken na de dag waarop het benoemingsbesluit is verzonden een bezwaarschrift indienen.
- 2) Het college bevestigt schriftelijk de ontvangst van het bezwaarschrift. Het bezwaarschrift wordt voor advisering in handen gesteld van de bezwaarschriftencommissie van de gemeente Beek.
- 3) Zolang het bezwaarschrift in behandeling is, blijft voor de ambtenaar de verplichting aanwezig tot het verrichten van de op grond van het benoemingsbesluit opgedragen werkzaamheden.
- 4) Tegen de beslissing op het bezwaarschrift als bedoeld in lid 1 staat voor de ambtenaar binnen 6 weken beroep open bij de sector bestuursrecht van de rechtbank. Deze rechtsgang wordt in het betreffende besluit medegedeeld.
- 5) De in de Algemene wet bestuursrecht beschreven bezwaar- en beroepsprocedure is van toepassing.

Hoofdstuk 8. Slotbepalingen.

- 8.1 Deze regeling wordt aangehaald als "Sociaal Statuut gemeente Beek 2015" en treedt in werking op 1 januari 2016.
- 8.2 Dit Sociaal Statuut heeft een geldigheidsduur van 3 jaar en gaat in op 1 januari 2016 en kan zo nodig op verzoek van één van de bij het overleg betrokken partijen opnieuw in bespreking worden gebracht als blijkt dat het niet voorziet in concrete gevallen bij een organisatiewijziging, herindeling of intergemeentelijke samenwerking of ontwikkelingen in wet- en/of regelgeving dit noodzakelijk maken.

8.3 De met de ambtenaar in het kader van dit statuut gemaakte schriftelijke afspraken kunnen de looptijd van dit statuut overschrijden, tenzij na vaststelling van een nieuw Sociaal Statuut het voor de ambtenaar onredelijk zou zijn om de gemaakte afspraken ongewijzigd te handhaven.

8.4 Informatieverstrekking.

- 1) Het college van burgemeester en wethouders is verantwoordelijk voor het zo tijdig en volledig mogelijk informeren van alle bij de organisatieverandering betrokken ambtenaren.
- 2) De ten aanzien van de ambtenaar ter uitvoering van dit statuut genomen beslissingen zullen in een duidelijke vorm aan de ambtenaar worden gezonden.
- 3) Personeelsdossiers zullen voorafgaande aan een organisatiewijziging worden getoetst op juistheid en volledigheid, ten einde misverstanden te voorkomen in de besluitvorming.

8.5 Overgangsrecht.

Voor zover tijdens een organisatiewijziging waarop dit Sociaal Statuut niet van toepassing is of uit een eerdere organisatiewijziging schriftelijk vastgelegde afspraken gelden ten aanzien van personen, worden deze gegarandeerd.

8.6 Onvoorziene omstandigheden.

- 1) Wanneer zich omstandigheden voordoen waarin dit statuut niet voorziet, zal het college van burgemeester en wethouders, ter zake nadere regels stellen na overeenstemming met het Georganiseerd Overleg.
- 2) Wanneer zich persoonlijke omstandigheden voordoen waarin dit statuut niet voorziet of niet in redelijkheid voorziet zoekt het college, in overleg met betrokkene naar een oplossing.

Aldus vastgesteld door:

Burgemeester en wethouders van Beek d.d.

De secretaris,

De burgemeester,

Ron de Louw

Frans Weekers

Namens de werknemers en de vakorganisatie:

Abvakabo FNV

CNV Overheid en
Publieke Diensten

