

Burgemeester en wethouders van de gemeente Dantumadiel;

gelet op de Wet op de Ondernemingsraden, met name artikel 25;

gelet op de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling (CAR) en de Uitwerkingsovereenkomst (UWO), met name de artikelen 8:3, 8:3:1; 12:1:5, 12:2 en 15:1:10;

gelet op de bereikte overeenstemming in de commissie voor Bijzonder Georganiseerd Overleg d.d. 11 juni 2009;

b e s l u i t e n :

vast te stellen het volgende

SOCIAAL STATUUT GEMEENTE DANTUMADIEL 2009

HOOFDSTUK 1. ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1:1 Definities

In dit Sociaal Statuut wordt verstaan onder:

ambtenaar	de ambtenaar in de zin van de CAR alsmede de werknemer met wie de werkgever een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht heeft afgesloten;
werkgever	de gemeente Dantumadiel;
organisatiewijziging	een belangrijke inkrimping of wijziging van de werkzaamheden van de gemeente (of een onderdeel daarvan) of een belangrijke wijziging van de laatst vastgestelde organisatiestructuur van de gemeente (of een onderdeel daarvan) die niet van tijdelijke aard is en personele gevolgen heeft;
privatisering	organisatiewijziging die het gevolg is van de verzelfstandiging van een deel van de organisatie tot een nieuwe (privaatrechtelijke) rechtspersoon of de overdracht van een deel van de organisatie aan een derde (privaatrechtelijke) partij;
publiekrechtelijke taakoverheveling	organisatiewijziging die het gevolg is van de overheveling van een deel van de organisatie naar een ander publiekrechtelijk orgaan;
personele gevolgen	gevolgen voor de functie of de rechtspositie van de betrokken ambtenaren;
salaris	het voor de ambtenaar geldende bedrag van de aan de ambtenaar toegekende schaal als bedoeld in artikel 3:1 van de CAR;

salarisperspectief	de opeenvolgende salarisperiodieken tot en met het hoogste bedrag van de functieschaal en, indien van toepassing, de uitloopschaal van de ambtenaar en eventueel schriftelijk vastgelegde extra individuele salarisafspraken;
bezoldiging	het salaris, vermeerderd met het bedrag van de aan de ambtenaar toegekende emolumenten en toelagen, niet zijnde onkostenvergoedingen;
de toelage	de toelage waarmee het salaris wordt vermeerderd ingevolge de Bezoldigingsverordening van de gemeente Dantumadiel;
functie	het geheel van werkzaamheden dat de ambtenaar volgens zijn functiebeschrijving verricht;
ongewijzigde functie	een functie die gelijk of nagenoeg gelijk is aan de functie die de ambtenaar voor de organisatiewijziging vervulde;
passende functie	een functie van gelijkwaardig werk- en denkniveau, die de ambtenaar redelijkerwijs in verband met zijn persoonlijkheid, omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten kan worden opgedragen. Een passende functie is doorgaans van hetzelfde niveau als de oude functie, maar kan ook van een hoger niveau of maximaal één lager zijn dan de oude functie;
geschikte functie	een functie die niet valt onder het begrip passende functie, maar die de ambtenaar bereid is te vervullen;
CAR	Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling voor de sector Gemeenten;
Georganiseerd Overleg	de commissie voor Georganiseerd Overleg zoals bedoeld in artikel 12:1 van de CAR;
ondernemingsraad	de ondernemingsraad zoals bedoeld in artikel 2 van de Wet op de Ondernemingsraden;
sociaal plan	nadere afspraken, gebaseerd en aanvullend op dit Sociaal Statuut, met betrekking tot de personele gevolgen van een organisatiewijziging.
flankerend beleid	maatregelen c.q. faciliteiten welke erop gericht zijn de personele gevolgen zoveel als maar enigszins mogelijk is op te vangen via door- en uitstroombevorderende maatregelen.

Artikel 1:2 Werkingssfeer

Dit Sociaal Statuut is van toepassing op alle organisatiewijzigingen in de gemeentelijke organisatie, niet zijnde een organisatiewijziging als gevolg van een gemeentelijke herindeling.

Artikel 1:3 Bevoegdheid tot het nemen van het besluit tot organisatiewijziging

Het college van burgemeester en wethouders is bevoegd tot het nemen van besluiten over wijziging van de hoofdstructuur en inrichting van de onderdelen van die hoofdstructuur.

Artikel 1:4 Bevoegdheid tot het nemen van besluiten betreffende individuele ambtenaren

Het college van burgemeester en wethouders is bevoegd tot het nemen van besluiten over wijziging van de aanstelling, overplaatsing en ontslag van ambtenaren, tenzij bij of krachtens wet of raadsbesluit anders is bepaald.

HOOFDSTUK 2. PROCEDURELE BEPALINGEN

Artikel 2:1 Onderzoek naar organisatiewijziging

1. Als de werkgever voornemens is de mogelijkheid en wenselijkheid van een organisatiewijziging, als bedoeld in artikel 25, lid 1 van de Wet op de Ondernemingsraden, te onderzoeken, worden het Georganiseerd Overleg, de ondernemingsraad en de

betrokken ambtenaren hier in een vroeg stadium van op de hoogte gesteld.

2. Het tijdstip van kennisgeving is dusdanig dat de ondernemingsraad zijn mening over het onderzoek kenbaar kan maken.
3. De ambtenaren en de ondernemingsraad worden zo veel mogelijk betrokken bij de uitvoering van het onderzoek. Bovendien worden zij, indien mogelijk, tussentijds op de hoogte gehouden van de vorderingen van het onderzoek.
4. De schriftelijke eindrapportage van het onderzoek wordt ter kennisneming toegezonden aan de ondernemingsraad en het Georganiseerd Overleg.

Artikel 2:2 Extern advies

Indien de werkgever voornemens is over de wenselijkheid van een organisatiewijziging extern advies te vragen, wordt de ondernemingsraad om advies gevraagd over het verstrekken en formuleren van de adviesopdracht, conform artikel 25 van de Wet op de Ondernemingsraden.

Artikel 2:3 Overleg over de personele gevolgen en maatregelen

1. Voordat een definitief besluit wordt genomen ten aanzien van de organisatiewijziging, wordt in het Georganiseerd Overleg overlegd over de regels als bedoeld in artikel 12.1.5, 2^e lid onder a en b van UWO (het zgn. stappenplan) alsmede over de personele gevolgen van het besluit en de naar aanleiding daarvan te nemen maatregelen.
2. Als het Georganiseerd Overleg van mening is dat de organisatiewijziging zodanig ingrijpende personele gevolgen met zich meebrengt dat hierover aanvullende afspraken moeten worden gemaakt, wordt door de werkgever een sociaal plan opgesteld. Indien gedwongen ontslagen onvermijdelijk zijn, worden daaromtrent in het sociaal plan afspraken gemaakt. Daarbij wordt, indien is voldaan aan de daarvoor geldende criteria, in relatie tot de leeftijdsopbouw toepassing gegeven aan het afspiegelingsbeginsel. Over dit sociaal plan moet in het Georganiseerd Overleg overeenstemming worden bereikt.
3. De leden van het Georganiseerd Overleg kunnen tussentijds bijeen worden geroepen dan wel schriftelijk worden geraadpleegd, wanneer de omstandigheden een versnelde procedure vereisen.

Artikel 2:4 Advies ondernemingsraad over organisatiewijziging

1. Voordat een definitief besluit wordt genomen ten aanzien van een organisatiewijziging wordt de ondernemingsraad schriftelijk om advies gevraagd, conform artikel 25 van de Wet op de Ondernemingsraden.
2. De adviesaanvraag bevat een heldere beschrijving van het voorgenomen besluit, de beweegredenen van het besluit, de personele gevolgen van het besluit en de naar aanleiding daarvan te nemen personele maatregelen.
3. Het advies wordt op een zodanig tijdstip gevraagd dat het nog van wezenlijke invloed kan zijn op het door bevoegd gezag te nemen besluit.

Artikel 2:5 Taakverdeling tussen ondernemingsraad en Georganiseerd Overleg

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

Artikel 2:6 Kennisgeving en uitvoering besluit

1. Als er een definitief besluit is genomen tot organisatiewijziging, wordt dit besluit zo spoedig mogelijk meegedeeld aan het Georganiseerd Overleg, de ondernemingsraad en de betrokken ambtenaren. Daarbij wordt tevens ingegaan op de personele gevolgen van het besluit.
2. Als in het besluit wordt afgeweken van het advies van de ondernemingsraad, zal deze afwijking duidelijk worden gemotiveerd. De uitvoering van het besluit tot organisatiewijziging wordt in dat geval uitgesteld tot op zijn vroegst een maand nadat de ondernemingsraad van het besluit in kennis is gesteld conform artikel 25, lid 1 onder e van de wet op de ondernemingsraden.

HOOFDSTUK 3. ALGEMENE UITGANGSPUNTEN VOOR SOCIAAL BELEID BIJ FUNCTIEVERANDERING EN/OF ORGANISATIEWIJZIGING

Artikel 3:1 Werkingsfeer hoofdstuk

Dit hoofdstuk is uitsluitend van toepassing op functieverandering en/of organisatiewijziging, niet zijnde privatiseringen en publiekrechtelijke taakoverhevelingen.

Artikel 3:2 Werkgelegenheid bij functieverandering en organisatiewijziging

De werkgever zal zich tot het uiterste inspannen om te voorkomen dat de bij organisatiewijziging betrokken ambtenaren onvrijwillig werkloos raken. Wanneer bij aanvang van een reorganisatieproces te voorzien is dat gedwongen ontslagen onvermijdelijk zijn, wordt dit gemeld aan het Georganiseerd Overleg; hieromtrent worden nadere afspraken gemaakt als bedoeld in artikel 2:3, 2^e lid.

Artikel 3:3 Voorkeursvolgorde bij herplaatsing

1. Met inachtneming van het gestelde in artikel 2:3, 2^e lid, hanteert werkgever, bij het nemen van besluiten ten aanzien van de ambtenaren die betrokken zijn bij de organisatiewijziging, de volgende voorkeursvolgorde:
 1. de ambtenaar blijft zijn eigen, ongewijzigde functie vervullen;
 2. de ambtenaar wordt overgeplaatst naar een passende functie binnen de gemeentelijke organisatie;
 3. de ambtenaar wordt overgeplaatst naar een geschikte functie binnen de gemeentelijke organisatie.
2. Indien de ambtenaar geen passende of geschikte functie aangeboden kan worden, maar een reële verwachting bestaat dat een passende functie alsnog beschikbaar komt, dan kan de ambtenaar voor een termijn van zes maanden boven de formatie geplaatst worden. De ambtenaar wordt in die periode belast met passende en/of geschikte werkzaamheden met behoud van de oorspronkelijke rechtspositie en salarisaanspraken. Na afloop van de termijn wordt opnieuw bekeken of een passende functie kan worden aangeboden. Indien dit niet het geval is en niet te voorzien is dat op redelijke termijn alsnog een zodanige functie kan worden aangeboden, dan is artikel 3.6 van toepassing.
3. Herplaatsingsbesluiten als bedoeld in het eerste lid onder 2 en 3 worden genomen met inachtneming van de herplaatsingprocedure, zoals beschreven in hoofdstuk 4.

Artikel 3:4 Uitgangspunten herplaatsing

1. Bij het nemen van besluiten als bedoeld in artikel 3:3, eerste lid, sub 2 en 3 wordt met de volgende gegevens rekening gehouden:
 - a. de geschiktheid van de ambtenaar voor een functie, zoals die blijkt uit opleidings- en ervaringsgegevens, beoordelingsgesprekken en eventuele geschiktheidstesten;
 - b. de voorkeur van de ambtenaar voor bepaalde functies;
 - c. het type dienstverband van de ambtenaar;
 - d. de diensttijd van de ambtenaar bij de gemeente Dantumadiel;
 - e. de leeftijd van de ambtenaar;
2. Het gestelde onder d en e wordt, in relatie tot de leeftijdsopbouw binnen de betreffende organisatie-eenheid (en indien wordt voldaan aan de daarvoor geldende criteria), toegepast met inachtneming van Wet Gelijke Behandeling (afspiegelingsbeginsel).
3. De ambtenaar is verplicht om mee te werken aan gesprekken en testen, die nodig zijn voor het verzamelen van gegevens als genoemd in het eerste lid onder a. De kosten van eventuele testen zijn voor rekening van de werkgever.

Artikel 3:5 Functieoverzicht

Voor aanvang van de herplaatsingprocedure wordt een overzicht gemaakt van alle functies in de nieuwe organisatie. Dit overzicht bevat naast een korte functiebeschrijving, de – vereisten, de –omvang en de salarisindicatie. Dit overzicht wordt ruim voor aanvang van de herplaatsingsprocedure aan alle medewerkers ter kennis gebracht.

Artikel 3:5a Belangstellingsregistratie

Voordat herplaatsingsbesluiten als bedoeld in artikel 3:3, 1^e lid onder 2 en 3 worden genomen, wordt de betrokken ambtenaar in de gelegenheid gesteld zijn voorkeur voor maximaal drie functies kenbaar te maken.

Artikel 3:6 Geen passende of geschikte functie

1. Indien de werkgever, na zorgvuldig onderzoek, er niet in slaagt de ambtenaar een passende dan wel geschikte functie aan te bieden in de gemeentelijke organisatie en de ambtenaar niet ingevolge artikel 3:3, 2^e lid, tijdelijk bovenformatief kan worden geplaatst, wordt de ambtenaar eervol ontslag wegens reorganisatie als bedoeld in artikel 8:3 van de CAR verleend.
2. Na bekendmaking van het ontslag zullen de werkgever en de ambtenaar, tijdens de opzegtermijn volgend op het ontslagbesluit, invulling geven aan de reïntegratiefase naar werk overeenkomstig de CAR. Tijdens de reïntegratiefase zullen ambtenaar en werkgever zich inspannen om gezamenlijk een structurele oplossing te vinden. Onderdelen van deze oplossing kunnen zijn:
 - bijscholing en omscholing;
 - tijdelijke tewerkstelling binnen de gemeentelijke organisatie, al dan niet bovenformatief;
 - een passende functie binnen de gemeentelijke organisatie, die na de herplaatsingsprocedure is ontstaan;
 - tijdelijke detachering naar een externe organisatie;
 - outplacementbegeleiding;
 - een passende functie buiten de gemeentelijke organisatie;
 - flankerende maatregelen.
3. De kosten van bijscholing, omscholing en outplacementbegeleiding zijn voor rekening van de werkgever.

Artikel 3:7 Verplichting ambtenaar

1. De ambtenaar is verplicht, onverminderd het recht op bezwaar en beroep, een passende functie die hem met inachtneming van de herplaatsingsprocedure is toegewezen, te aanvaarden.
2. Wanneer de ambtenaar na herhaald en zorgvuldig overleg weigerachtig is ten aanzien van aanvaarding van een passende functie of niet meewerkt aan het vinden van een oplossing als bedoeld in artikel 3:6, tweede lid of artikel 5:3, kan het college van burgemeester en wethouders overgaan tot ontslag.

Daarbij kan het college van burgemeester en wethouders melding maken bij de instelling die de Werkloosheidswet uitvoert dat de betreffende ambtenaar weigert een passende functie te aanvaarden.

Artikel 3:8 Salarisgarantie

De ambtenaar die wordt geplaatst naar een andere functie binnen de gemeentelijke organisatie behoudt recht op het salaris en het salarisperspectief, zoals die voor hem golden in de oude functie.

Artikel 3:9 Functiegebonden toelagen

1. Voor de ambtenaar die wordt overgeplaatst naar een andere functie binnen de gemeentelijke organisatie vervallen de functiegebonden toelagen.
2. Aan de ambtenaar, wiens bezoldiging als gevolg van het vervallen van de functiegebonden toelage een blijvende verlaging ondergaat, wordt een aflopende compensatie toegekend indien:
 - a. de blijvende verlaging ten minste 3% bedraagt van de bezoldiging;
 - b. de ambtenaar deze toelagen gedurende ten minste twee jaren zonder wezenlijke onderbreking heeft genoten.
3. Deze compensatie kent het volgende verloop:
 - a. het eerste jaar halfjaar na de overplaatsing ontvangt de ambtenaar 100% van de daling van de bezoldiging, die het gevolg is van het vervallen van de toelagen;
 - b. het tweede halfjaar na de overplaatsing ontvangt de ambtenaar 75% van de daling van de bezoldiging, die het gevolg is van het vervallen van de toelagen;
 - c. het derde halfjaar na de overplaatsing ontvangt de ambtenaar 50% van de daling van de bezoldiging, die het gevolg is van het vervallen van de toelagen;
 - d. het vierde halfjaar na de overplaatsing ontvangt de ambtenaar 25% van de daling van de bezoldiging, die het gevolg is van het vervallen van de toelagen.
4. De periodes genoemd in lid 3 worden met een half jaar verlengd als de ambtenaar langer dan 10 jaar zonder onderbreking de toelagen heeft ontvangen.
5. In afwijking van het gestelde in lid 1 tot en met lid 3 van dit artikel behouden ambtenaren van 57 jaar en ouder (die langer dan tien jaar zonder wezenlijke onderbreking de toelage hebben genoten) hun functiegebonden toelagen.
6. De in het 2^e en 3^e lid bedoelde aflopende toelage gaat, wanneer de ambtenaar de leeftijd van 57 jaar bereikt en hij onmiddellijk voor de aanvang van die toelage gedurende tenminste 10 jaren zonder wezenlijke onderbreking de functiegebonden toelage heeft genoten over in een blijvende toelage.

Artikel 3:10 Persoonsgebonden toelagen

De ambtenaar, die wordt overgeplaatst naar een andere functie binnen de gemeentelijke organisatie, behoudt recht op zijn persoonsgebonden toelagen.

Artikel 3:11 Studiefaciliteiten

1. De ambtenaar, die wordt overgeplaatst naar een andere functie binnen de gemeentelijke organisatie, behoudt de rechten die hem op grond van de studiefaciliteitenregeling zijn toegekend, indien hij de studie voortzet.
2. De ambtenaar, die wordt overgeplaatst naar een andere functie binnen de gemeentelijke organisatie en die in overleg met zijn leidinggevende besluit te stoppen met een aan zijn oude functie gerelateerde studie, wordt ontheven van terugbetalingsverplichtingen, die voortvloeien uit de studiefaciliteitenregeling.

Artikel 3:12 Aanvullende scholing

De werkgever onderzoekt of het nodig is de ambtenaar, die is overgeplaatst naar een passende of geschikte functie binnen de gemeentelijke organisatie, bij of om te scholen voor het vervullen van zijn nieuwe functie.

De kosten van de scholing zijn voor rekening van de werkgever.

Artikel 3:13 Functie buiten de gemeentelijke organisatie

1. Indien de ambtenaar, voor wie in de herplaatsingsprocedure geen passende of geschikte functie is gevonden, een functie accepteert buiten de organisatie, wordt hem eervol ontslag verleend.
2. Met het oog op het gestelde in het eerste lid worden zonedig tevoren met de betrokken ambtenaar, onder andere gerelateerd aan de duur van de WW-uitkering, vermeerderd met de bovenwettelijke uitkering, (voor zover van toepassing) afspraken gemaakt over:
 - a. tot welk niveau en gedurende welke termijn (netto) inkomensgaranties van kracht zijn;
 - b. welke tegemoetkoming wordt verleend in verband met (tijdelijke) hogere lasten voor woon-werkverkeer, verhuiskosten, extra woonlasten, etc.
 - c. compensatie van eventuele mindere pensioenvoorzieningen bij de werkgever;
 - d. de tijdsduur van een (mogelijke) terugkeergarantie;
 - e. de aard van de vergoeding als bedoeld onder 1, 2 en 3 van dit lid (een periodieke uitkering voor bepaalde tijd en/of een afkoopsom).

HOOFDSTUK 4. HERPLAATSINGPROCEDURE

Artikel 4:1 Herplaatsingprocedure

1. Het college van burgemeester en wethouders roept, tenzij in overeenstemming met het Georganiseerd Overleg anders wordt besloten, een herplaatsingcommissie in het leven, die de taak heeft de benodigde gegevens te verzamelen en het college van burgemeester en wethouders te adviseren over de te nemen herplaatsingbesluiten.
2. De herplaatsingscommissie bestaat uit:
 - een lid aangewezen door het college;
 - een lid aangewezen door de vakorganisaties vertegenwoordigd in het Georganiseerd Overleg;
 - een voorzitter aangewezen door de twee hiervoor genoemde leden.
 Aan de commissie wordt een medewerker van de gemeente Dantumadiel als ambtelijk secretaris toegevoegd.
3. In voorkomende gevallen kan het college van burgemeester en wethouders, na overeenstemming hierover in het Georganiseerd Overleg, afwijken van de in lid 2 aangegeven samenstelling van de herplaatsingscommissie.

Artikel 4:2 Advies over herplaatsing

1. De herplaatsingcommissie verzamelt alle volgens haar benodigde gegevens en stelt op basis van deze gegevens een voorgenomen advies op over de herplaatsing van de betrokken ambtenaren.
2. De herplaatsingscommissie adviseert het college niet voordat zij de ambtenaar schriftelijk op de hoogte heeft gesteld van het conceptadvies.
3. Indien de ambtenaar bedenkingen heeft tegen het conceptadvies van de herplaatsingscommissie kan hij deze binnen veertien dagen schriftelijk en gemotiveerd indienen bij de herplaatsingscommissie.
4. De ambtenaar kan verzoeken om mondeling te worden gehoord door (een vertegenwoordiger van) de herplaatsingscommissie. Het horen vindt plaats binnen veertien dagen. Van de hoorzitting wordt een verslag gemaakt.
5. De adviescommissie stelt vervolgens een definitief advies op en zendt dit met het verslag van de hoorzitting aan het college van burgemeester en wethouders.
6. Het college van burgemeester informeert de ambtenaar schriftelijk over het advies van de herplaatsingscommissie.

Artikel 4:3 Herplaatsingsbesluiten

1. Het college van burgemeester en wethouders neemt het besluit omtrent de herplaatsing van de betrokken ambtenaar. De ambtenaar wordt zo spoedig mogelijk schriftelijk op de hoogte gesteld van dit besluit. In de motivering van het besluit wordt ingegaan op eventuele bedenkingen die door de ambtenaar zijn ingediend.
2. Het besluit in het eerste lid bevat:
 - de plaats van de ambtenaar in de nieuwe organisatie;
 - de datum van overgang;

- de functie die de ambtenaar zal gaan vervullen;
- de aan de functie verbonden (indicatieve) waardering, alsmede het voor de ambtenaar geldende salaris, de hem toekomende toelage(n) en eventuele verdere salarisaanspraken;
- een afweging van de persoonlijke omstandigheden van de ambtenaar voor zover van belang voor het besluit.

HOOFDSTUK 5. PRIVATISERING EN PUBLIEKRECHTELIJKE TAAKOVERHEVELING

Artikel 5:1 Werkingssfeer hoofdstuk 5

Dit hoofdstuk is uitsluitend van toepassing op privatiseringen en publiekrechtelijke taakoverhevelingen.

Artikel 5:2 Werkgelegenheid

1. Bij privatisering en publiekrechtelijke taakoverheveling geldt als uitgangspunt dat betrokkenen ambtenaren het werk volgen.
2. De werkgever zal zich tot het uiterste inspannen om ervoor te zorgen dat de werkgelegenheid van bij de privatisering of overheveling van taken betrokken ambtenaren behouden blijft
3. De werkgever treedt met de betrokken privaatrechtelijke of publiekrechtelijke instantie in overleg over de overname van de ambtenaren van het desbetreffende organisatieonderdeel. Gemaakte afspraken worden schriftelijk vastgelegd.
4. Voordat de werkgever een besluit neemt over de overgang van een ambtenaar naar de betrokken privaatrechtelijke of publiekrechtelijke instantie, biedt hij de ambtenaar de gelegenheid om zijn belangstelling kenbaar te maken voor passende en/of geschikte functies, die op dat moment vacant zijn of op korte termijn vacant worden in de gemeentelijke organisatie. De ambtenaar zal als interne kandidaat in de selectieprocedure worden betrokken.

Artikel 5:3 Geen passende of geschikte functie

Indien de werkgever er niet in slaagt om de ambtenaar onder te brengen bij de nieuwe werkgever dan wel een passende of geschikte functie aan te bieden binnen de gemeentelijke organisatie, is het bepaalde in de artikelen 3:3, 2^e lid en 3:6 van toepassing.

Artikel 5:4 Sociaal Plan

1. Als het Georganiseerd Overleg van mening is dat de privatisering of taakoverheveling zodanig ingrijpende personele gevolgen met zich meebrengt dat hierover aanvullende afspraken moeten worden gemaakt, wordt door de werkgever een sociaal plan opgesteld. Dit plan regelt de overplaatsingsprocedure (inclusief de ontslag- en aanstellingsprocedure van het over te plaatsen personeel) en bevat rechtspositionele bepalingen. Over dit sociaal plan moet overeenstemming worden bereikt in het Georganiseerd Overleg.
2. Er worden geen definitieve besluiten genomen ten aanzien van ambtenaren voordat er overeenstemming is over het sociaal plan.

Artikel 5:5 Rechtspositievergelijking

1. Indien de betrokken ambtenaren overgaan naar een privaatrechtelijke of een andere publiekrechtelijke werkgever waarvoor een afwijkende rechtspositieregeling of CAO geldt, maakt de werkgever een vergelijking tussen de arbeidsvoorwaardenpakketten die van toepassing zijn op de gemeentelijke werkgever en de nieuwe werkgever.
2. Indien uit de vergelijking blijkt dat het totaalpakket van arbeidsvoorwaarden (bestaande uit in ieder geval salaris, uitkeringen en toelagen (pre)pensioen, vakantie, ziektekostenregeling en werkloosheidsuitkering) bij de nieuwe werkgever minder is dan het totaalpakket bij de gemeentelijke werkgever, worden in het sociaal plan nadere afspraken gemaakt over afbouw, behoud of compensatie van aanspraken.
3. Het sociaal plan bevat in ieder geval de volgende garanties:

- a. netto – netto garantie van het salaris en het salarisperspectief;
- b. ambtenaren die een vaste aanstelling hebben krijgen bij de nieuwe werkgever een vaste aanstelling dan wel een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zonder proeftijd.

HOOFDSTUK 6 FLANKEREND BELEID

Artikel 6.1 Bevordering van interne en externe mobiliteit

Om te bevorderen dat de ambtenaar op een goede en zorgvuldige manier kan worden herplaatst in de eigen organisatie of als dat geen oplossing biedt, buiten de eigen organisatie, kunnen de volgende maatregelen worden getroffen:

1. arbeidsbemiddeling naar een functie in de eigen organisatie;
2. arbeidsbemiddeling naar een functie buiten de eigen organisatie;
3. outplacement via een bureau;
4. optimalisering van mogelijkheden op de arbeidsmarkt door gebruik te maken van sollicitatietrainingen, studiefaciliteiten, bijscholing omscholing;
5. buitengewoon verlof voor sollicitaties;
6. het hanteren van een minimale opzegtermijn.

Artikel 6.2 Kosten verbonden aan bevordering van mobiliteit

De kosten verbonden aan de bevordering van interne en externe mobiliteit zijn voor rekening van de werkgever.

Artikel 6.3 Starten eigen onderneming

Indien een ambtenaar als bedoeld in de artikelen 3:6 of 5:3 overweegt de organisatie te verlaten om een eigen onderneming te starten kan in overleg met de betrokken ambtenaar worden gezien welke stimulerende maatregelen er mogelijk zijn ter ondersteuning van dit voornemen.

Artikel 6.4 Terugbetalingsverplichtingen

Een ambtenaar, die als gevolg van een doorgevoerde interne organisatiewijziging of als gevolg van een doorgevoerde privatisering of publiekrechtelijke taakoverheveling eervol ontslag verleend wordt, wordt ontheven van eventuele terugbetalingsverplichtingen die voortvloeien uit de studiefaciliteitenregeling, de verhuiskostenregeling en de regeling betaald ouderschapsverlof.

HOOFDSTUK 7. SLOTBEPALINGEN

Artikel 7:1 Hardheidsclausule

In gevallen, waarin toepassing van het Sociaal Statuut zou leiden tot een onbillijke situatie voor een ambtenaar, kan het college van burgemeester en wethouders van het statuut afwijken in een voor de ambtenaar gunstige zin.

In gevallen waarin het Sociaal Statuut niet voorziet, beslist het college van burgemeester en wethouders.

Artikel 7:2 Citeertitel

Deze regeling kan worden aangehaald als "Sociaal Statuut gemeente Dantumadiel 2009".

Artikel 7:3 Inwerkingtreding

Dit Sociaal Statuut treedt in werking met ingang van 1 juli 2009 en kent een looptijd tot 1 januari 2011. Het Sociaal Statuut wordt na deze termijn steeds stilzwijgend verlengd voor de periode van een kalenderjaar, tenzij één der partijen in het Georganiseerd Overleg uiterlijk drie maanden van te voren aangeeft het Sociaal Statuut te willen wijzigen.

Damwoude, 23 juni 2009.

Burgemeester en wethouders voornoemd,
de secretaris, de burgemeester,

A.J.H.M. Stierhout

A. Aalberts