

17 JUN 2013

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Gemeert-Bakel

B e s l u i t e n :

Gelet op het gestelde in de

- Algemene bestuurswet, met name artikel 4:81;
- Gemeentewet, met name artikel 160, eerste lid onder c;
- Wet op de Ondernemingsraden, met name artikel 25; en de
- Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling (CAR) en Uitvoeringregeling (UWO), met name hoofdstuk 10d en de artikelen 8:3, 8:3:1, 12:1:5, 12:2 en 15:1:10;

Gezien de bereikte overeenstemming in de commissie voor Georganiseerd Overleg op 21 oktober 2010; tot vaststelling van het navolgende

Sociaal statuut organisatieveranderingen gemeente Gemeert-Bakel 2010

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

Artikel 1.1 Begripsomschrijving

Voor de toepassing van het sociaal statuut wordt verstaan onder:

- a. **Bezoldiging:** het salaris, inclusief de aan de medewerker toegekende structurele emolumenten en toelagen, niet zijnde onkostenvergoedingen.
- b. **Functie:** het geheel van werkzaamheden, dat de medewerker volgens zijn functiebeschrijving en werkafspraken verricht
- c. **Functiegebonden toelage:** de toelage die de medewerker in verband met het vervullen van zijn functie ontvangt, zoals een toelage voor onregelmatige diensten.
- d. **Geschikte functie:** een functie die niet valt onder het begrip "passend", maar die de medewerker bereid is (eventueel in afwachting van een passende functie) te vervullen.
- e. **Gewijzigde functie:** een andere functie uit het functieboek van de werkgever als de functie welke medewerker voor de organisatiewijziging vervulde, of dezelfde functie uit het functieboek, maar waarbinnen de taken substantieel (>30%) wijzigen.
- f. **Medewerker:** de ambtenaar in de zin van artikel 1:1 lid 1 sub a van de CAR.
- g. **Nieuwe functie:** een functie welke nog niet was opgenomen in het functieboek van de werkgever.
- h. **Ongewijzigde functie:** een functie die gelijk of nagenoeg gelijk is aan de functie welke medewerker voor de organisatiewijziging vervulde; een functie is nagenoeg gelijk als het dezelfde functie uit het functieboek van werkgever betreft waarbinnen de taken niet substantieel (<30%) wijzigen.
- i. **Organisatieverandering:** een belangrijke inkringing of wijziging van de werkzaamheden van de gemeente Gemeert-Bakel of een belangrijke wijziging van de laatst vastgestelde organisatiestructuur van de gemeente Gemeert-Bakel, die niet van tijdelijke aard is en die personele gevolgen met zich meebrengt.

- j. **Passende functie:** een functie van gelijkwaardig werk- en denkniveau, die de medewerker redelijkerwijs in verband met zijn persoonlijkheid, zijn omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten kan worden opgedragen. Een passende functie is doorgaans van hetzelfde functieniveau als de oude functie, maar kan ook van een hoger niveau of maximaal één schaal naar beneden afwijken van de schaal van de oude functie.
- k. **Personele gevolgen:** gevolgen voor de functie of de rechtspositie van de betrokken medewerker(s).
- l. **Persoonsgebonden toelage:** de toelage die de medewerker om persoonlijke redenen ontvangt, zoals een toelage wegens buitengewone bekwaamheid.
- m. **Privatisering:** organisatieverandering 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.
- n. **Publiekrechtelijke taakoverheveling:** organisatieverandering die het gevolg is van de overheveling van een organisatieonderdeel naar een ander publiekrechtelijk orgaan.
- o. **Salaris:** het bedrag van de schaal, dat aan de medewerker is toegekend op basis van de bezoldigingsregeling als bedoeld in artikel 3:1 lid 1 van de CAR of, indien voor de betrekking een vast bedrag geldt, dit bedrag.
- p. **Salarisperspectief:** de financiële groeimogelijkheden van de medewerker gelet op de opeenvolgende salarisperiodieken tot en met het hoogste bedrag van de functieschaal van de medewerker en eventueel schriftelijk vastgelegde extra individuele salarisafspraken.
- q. **Sociaal plan:** nadere afspraken, gebaseerd op en aanvullend op dit sociaal statuut, met betrekking tot de personele gevolgen van een organisatieverandering.
- r. **Selectiecommissie:** interne commissie, aangewezen per vacature of groep vacatures, belast met het geven van advies over de voorkeurvulgorde van sollicitanten op vacante functies
- s. **Toetsingscommissie:** commissie als bedoeld in artikel 3:2 van dit sociaal statuut.
- t. **Werkgever:** de gemeente Gemeert-Bakel.

Artikel 1.2 Doel

Het doel van dit statuut is om organisatieveranderingen zorgvuldig en sociaal verantwoord te laten verlopen.

Artikel 1.3 Werkingssfeer

1. Het sociaal statuut is van toepassing op alle belangrijke organisatieveranderingen in de organisatie, met uitzondering van een organisatieverandering als gevolg van een gemeentelijke herindeling.
2. Het sociaal statuut is van toepassing op alle externe organisatieveranderingen in de organisatie (c.q. privatisering en publiekrechtelijke taakoverheveling), met uitzondering van een organisatieverandering als gevolg van een gemeentelijke herindeling.
3. Bij interne organisatieveranderingen geldt dat het sociaal statuut van toepassing is, indien
 - a. de functie-inpassing van tenminste 5 personen bij de werkgever wijzigt; of
 - b. de organisatiestructuur van werkgever (of een onderdeel daarvan) zodanig structureel wijzigt dat dit personele gevolgen heeft voor tenminste 5 medewerkers; of
 - c. een structurele inkrimping van de werkzaamheden van werkgever (of een onderdeel daarvan) die personele gevolgen heeft voor tenminste 5 medewerkers.
4. Het sociaal statuut is niet van toepassing op medewerkers met wie bij de aanstelling of functiewijziging schriftelijke afspraken zijn gemaakt over een mogelijke functiewijziging of functieopheffing als gevolg van een organisatieverandering.

5. Medewerkers met een tijdelijke aanstelling dan wel arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 2:4 en 2:5 van de CAR kunnen, als de grond van de tijdelijkheid van de aanstelling dan wel arbeidsovereenkomst is gelegen in de tijdelijkheid van het werk, slechts rechten ontleen aan de bepalingen van het sociaal statuut voor de duur van hun tijdelijke aanstelling, dan wel dienstverband.

Artikel 1.4 Bevoegdheid

1. Het college van burgemeester en wethouders is bevoegd tot het nemen van besluiten over de verandering van de ambtelijke organisatie.
2. Het college van burgemeester en wethouders is bevoegd tot het nemen van besluiten over wijziging van de aanstelling, overplaatsing en ontslag van medewerkers, tenzij bij of krachtens wet anders is bepaald.

Artikel 1.5 Bevoegde overlegorganen

1. Voordat een definitief besluit wordt genomen ten aanzien van de organisatieverandering, wordt de Ondernemingsraad schriftelijk om advies gevraagd, conform artikel 25 van de Wet op de ondernemingsraden.
2. Voordat een definitief besluit wordt genomen ten aanzien van de organisatieverandering, wordt in het G.O. overleg gevoerd over de personele gevolgen van het besluit en de naar aanleiding daarvan te nemen maatregelen.
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, primair door één orgaan worden behandeld. De werkgever heeft hierbij een actieve informatieplicht.

Hoofdstuk 2. Voorbereiding organisatieverandering

Artikel 2.1 Onderzoek naar organisatieverandering

1. Als de werkgever voornemens is de mogelijkheid van en de behoefte aan een organisatieverandering te onderzoeken, worden de Ondernemingsraad en de betrokken medewerkers hier in een vroeg stadium van op de hoogte gesteld.
2. De medewerkers en de Ondernemingsraad worden zo veel mogelijk tussentijds betrokken bij de uitvoering van het onderzoek en op de hoogte gehouden van de vorderingen.
3. De schriftelijke eindrapportage van het onderzoek wordt ter kennisneming toegezonden aan de Ondernemingsraad en het Georganiseerd Overleg.

Artikel 2.2 Sociaal plan

1. De werkgever stelt een sociaal plan op, wanneer de organisatieverandering zodanig ingrijpende personele gevolgen met zich meebrengt dat hierover aanvullende afspraken moeten worden gemaakt op verzoek van het Georganiseerd Overleg.
2. Over dit sociaal plan moet in het Georganiseerd Overleg overeenstemming worden bereikt, voordat definitieve besluiten worden genomen ten aanzien van medewerkers.
3. Bij privatisering of publiekrechtelijke taakoverheveling regelt het sociaal plan de overplaatsingsprocedure (inclusief de ontslag- en aanstellingsprocedure van het over te plaatsen personeel) en bevat het rechtspositionele bepalingen.

Artikel 2.3 Adviesaanvraag Ondernemingsraad

1. De adviesaanvraag als bedoeld in artikel 1.5 lid 2 van deze regeling bevat een duidelijke omschrijving van het voorgenomen besluit, de beweegredenen van het besluit, de personele gevolgen van het besluit en de naar aanleiding daarvan te nemen personele maatregelen. De adviesaanvraag wordt op een zodanig tijdstip gedaan dat deze nog van wezenlijke invloed kan zijn op het te nemen besluit.
2. Indien de werkgever voornemens is om over de wenselijkheid van de 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 2.4 Kennisgeving en uitvoering besluit

1. Als het college van burgemeester en wethouders een definitief besluit tot verandering van de organisatie heeft genomen, worden het Georganiseerd Overleg, de Ondernemingsraad en de betrokken medewerkers zo spoedig mogelijk van dit besluit en de personele gevolgen van het besluit op de hoogte gebracht.
2. Wijkt het college van burgemeester en wethouders in het besluit af van het advies van de Ondernemingsraad, dan dient dit gemotiveerd te gebeuren. De uitvoering van het besluit wordt in dit geval uitgesteld tot op minimaal een maand nadat de Ondernemingsraad, conform artikel 25 zesde lid van de Wet op de ondernemingsraden, van het besluit in kennis is gesteld.

Hoofdstuk 3. Herplaatsingsprocedure bij organisatieveranderingen

Artikel 3.1 Herplaatsing

Herplaatsing vindt plaats op grond van het bepaalde in hoofdstuk 4 en 5 (interne organisatieverandering) of hoofdstuk 6 (privatisering en publiekrechtelijke taakoverheveling).

Artikel 3.2 Toetsingscommissie herplaatsing

1. Het college van burgemeester en wethouders benoemt een toetsingscommissie herplaatsing.
2. De toetsingscommissie herplaatsing bestaat uit drie externe leden:
 - a. Één lid, voorgedragen door burgemeester en wethouders;
 - b. Één lid, voorgedragen door het Georganiseerd Overleg; en
 - c. Één lid, voorgedragen door de hiervoor bedoelde leden.Op verzoek van de leden kan de commissie uitgebreid worden met een adviseur. Een medewerker van het werkterrein Personeel en Organisatie fungeert als secretaris van de commissie.
3. De toetsingscommissie herplaatsing heeft de volgende taken:
 - a. Het adviseren aan het college van burgemeester en wethouders over het voornemen een medewerker al dan niet te herplaatsen;
 - b. Het beoordelen van de ingebrachte zienswijzen over de voorgenomen herplaatsingsbesluiten;
 - c. Het toetsen van de bevindingen van de selectiecommissie, o.a. aan de uitgangspunten van dit sociaal statuut;
 - d. Het toetsen van constatering en trajecten voortvloeiend uit de artikelen 4.6 en 5.1.
4. In het kader van bovengenoemde taken hoort de toetsingscommissie herplaatsing:
 - a. De medewerker die daarom verzoekt; en
 - b. De medewerkers waarvan de commissie het wenselijk en/of noodzakelijk acht.

Artikel 3.3 Voorgenomen besluit

1. De selectiecommissie legt haar bevindingen uit de gesprekken met medewerkers voor aan de toetsingscommissie herplaatsing.
2. De toetsingscommissie herplaatsing adviseert aan het college van burgemeester en wethouders over het voornemen een medewerker te herplaatsen, een medewerker een vacante functie aan te bieden, of het vooralsnog niet aanbieden van een passende of geschikte functie.
3. Het college van burgemeester en wethouders neemt op basis van het door de toetsingscommissie herplaatsing uitgebrachte advies een voorgenomen besluit. Dit voorgenomen besluit wordt zo spoedig mogelijk schriftelijk aan de medewerker medegedeeld.

Artikel 3.4 Zienswijze medewerker

1. Indien de medewerker naar aanleiding van het voorgenomen besluit van het college van burgemeester en wethouders bedenkingen heeft over het advies van de commissie, kan hij deze binnen 14 dagen schriftelijk indienen bij het college van burgemeester en wethouders.
2. De medewerker kan verzoeken om mondeling gehoord te worden. De medewerker die hiertoe een verzoek indient zal binnen 14 dagen worden gehoord door de toetsingscommissie herplaatsing. Van de hoorzitting wordt een schriftelijk verslag opgemaakt.

Artikel 3.5 Oordeel toetsingscommissie herplaatsing

1. De door de medewerker ingebrachte zienswijze, het verslag van de hoorzitting en verdere relevante stukken worden door de toetsingscommissie herplaatsing beoordeeld.

2. De toetsingscommissie herplaatsing legt haar oordeel over de ingebrachte zienswijze schriftelijk vast. Dit beargumenteerde oordeel wordt voorgelegd aan het college van burgemeester en wethouders.

Artikel 3.6 Besluit tot herplaatsing

1. Het college van burgemeester en wethouders neemt, na kennis genomen te hebben van het eventueel door de toetsingscommissie herplaatsing uitgebracht oordeel over de zienswijze van de medewerker, het besluit tot herplaatsing van de betrokken medewerker.
2. Bij interne organisatieveranderingen, niet zijnde privatisering en publiekrechtelijke taakoverheveling, neemt het college van burgemeester en wethouders bij het nemen van het besluit de voorkeursvolgorde als bedoeld in artikel 4.5 in acht.
3. De medewerker wordt zo spoedig mogelijk schriftelijk op de hoogte gesteld van het besluit tot herplaatsing. In de motivering van het besluit wordt ingegaan op de eventuele bedenkingen van de medewerker.
4. Indien geen passende of geschikte functie voor de medewerker voorhanden is, wordt de betreffende medewerker hiervan zo spoedig mogelijk op de hoogte gesteld. In de motivering van het besluit wordt ingegaan op de eventuele bedenkingen van de medewerker.
5. De medewerker kan bezwaar en beroep aantekenen tegen de besluiten, zoals bedoeld in het eerste en vierde lid, conform de Algemene wet bestuursrecht.

Hoofdstuk 4. Herplaatsing bij interne organisatieveranderingen

Artikel 4.1 Werkingssfeer

De hoofdstukken 4 en 5 zijn uitsluitend van toepassing op interne organisatieveranderingen, niet zijnde privatiseringen en publiekrechtelijke taakoverhevelingen.

Artikel 4.2 Inspanning voor werkgelegenheidsbehoud

1. Het college van burgemeester en wethouders spant zich tot het uiterste in om alles wat redelijkerwijs in zijn vermogen ligt, te doen om de medewerker, wiens functie vervalt, in een andere passende functie te herplaatsen.
2. Indien herplaatsing in een passende functie na zorgvuldige afweging, niet mogelijk is, wordt onderzocht of de medewerker een functie kan worden aangeboden, die deze geschikt acht.

Artikel 4.3 Termijn herplaatsing

1. De werkgever stelt een termijn vast voor de herplaatsingsprocedure.
2. Deze termijn kan worden verlengd als tijdens het eerste bemiddelingsjaar een proefplaatsing heeft plaatsgevonden, tijdelijk andere werkzaamheden zijn verricht of op korte termijn herplaatsing in een andere functie is te verwachten.
3. Indien de medewerker wordt belast met de afbouw van het organisatieonderdeel, waardoor hij zijn betrekking gedurende een bepaalde periode ongewijzigd moet blijven vervullen, wordt de bemiddelingstermijn met dezelfde tijdsduur verlengd.

Artikel 4.4 Voorkeur medewerker

Voordat het college van burgemeester en wethouders een besluit als bedoeld in artikel 3.6 lid 1 neemt, krijgt de medewerker de gelegenheid aan het college van burgemeester en wethouders kenbaar te maken welke drie functies zijn voorkeur verdienen.

Artikel 4.5 Voorkeursvolgorde bij herplaatsing

1. Bij het nemen van een besluit tot herplaatsing als bedoeld in artikel 3.6 lid 1 van deze regeling, neemt het college van burgemeester en wethouders de volgende voorkeursvolgorde in acht:
 - a. de medewerker blijft zijn eigen, ongewijzigde functie vervullen; ("mens-volgt-werk")
 - b. de medewerker wordt herplaatst in een passende functie binnen de organisatie;
 - c. de medewerker wordt herplaatst in een geschikte functie binnen de organisatie.
2. Indien meerdere medewerkers in aanmerking komen voor dezelfde functie, wordt op basis van kwaliteit en de mate waarin de medewerker voldoet aan de functie-eisen een herplaatsingsbesluit genomen.
3. Bij het nemen van een besluit als bedoeld in het vorige twee leden wordt met de volgende aspecten rekening gehouden:
 - a. de mate waarin de medewerker voldoet aan de functie-eisen, zoals die blijkt uit opleidings- en ervaringsgegevens, functionerings- en/of beoordelingsgesprekken en andere gesprekken in verband met de ontwikkeling van de medewerker en eventuele geschiktheidstesten;
 - b. de voorkeur van de medewerker voor bepaalde functies;
 - c. het type dienstverband van de medewerker;
 - d. de persoonlijke omstandigheden van de medewerker.

4. In aanvulling op wat bepaald is in het derde lid sub a, geldt voor leidinggevende functies dat de mate van geschiktheid van de medewerker voor de betreffende leidinggevende functie(s) altijd wordt beoordeeld met behulp van objectieve geschiktheidstesten. De geschiktheid van de medewerker wordt beoordeeld aan de hand van de taak, inhoud en bijbehorende indicatieve functie-eisen van de functie, alsmede op basis van de kennis, opleiding, ervaring, vaardigheden en affiniteit van de medewerker.
5. Bij plaatsing in een geschikte functie blijft de inspanningsverplichting bestaan, bij zowel werkgever als werknemer, om binnen 2 jaar plaatsing in een passende functie te realiseren. Deze verplichting vervalt indien beide partijen overeen komen om daarvan af te zien.
6. De medewerker is verplicht om medewerking te verlenen aan het verzamelen van gegevens als genoemd in het derde lid sub a van dit artikel. De kosten van eventuele tests zijn voor rekening van de werkgever.

Artikel 4.6 Geen passende of geschikte functie binnen de organisatie

1. Indien de werkgever er niet in slaagt om de medewerker een passende dan wel geschikte functie aan te bieden binnen de organisatie, zullen de werkgever en de medewerker zich inspannen om gezamenlijk een structurele oplossing te vinden. Onderdeel van deze oplossing kunnen zijn:
 - bijscholing en omscholing;
 - tijdelijke tewerkstelling binnen de gemeente, al dan niet bovenformatief;
 - tijdelijke detachering naar een externe organisatie;
 - outplacementbegeleiding;
 - een passende functie buiten de gemeentelijke organisatie;
 - flankerende maatregelen.

Met het oog op goed werkgever- en werknemerschap is de termijn waarbinnen getracht wordt een structurele oplossing te zoeken gesteld op maximaal twee jaren na het herplaatsingsbesluit.

Indien sprake is van een herhaald aanbod als bedoeld in artikel 4.8 wordt de termijn van maximaal twee jaren waarbinnen een structurele oplossing moet worden gezocht verlengd met de periode dat het eerste plaatsingsbesluit heeft gelopen.

2. De kosten van bijscholing, omscholing en outplacementbegeleiding zijn voor rekening van de werkgever.
3. Indien de werkgever na zorgvuldig onderzoek geen structurele oplossing kan vinden, wordt de medewerker eervol ontslag wegens reorganisatie verleend, als bedoeld in artikel 8:3 van de CAR. Indien recht bestaat op een uitkering op grond van de Werkloosheidswet, is de bovenwettelijke werkloosheidsuitkeringsregeling van hoofdstuk 10d van de CAR van toepassing.
4. Voordat bovenstaand besluit genomen wordt, wordt dit ter advisering voorgelegd aan een onafhankelijke commissie, of herplaatsingscommissie.

Artikel 4.7 Verplichting medewerker

1. Van zowel de medewerker als de werkgever wordt een flexibele opstelling verwacht binnen de geldende afspraken.
2. Van de medewerker wordt verwacht dat deze zijn inzetbaarheid zal ontwikkelen op een manier dat hij blijft of gaat passen binnen de organisatie van de werkgever. Daarbij hoort ook dat de medewerker bereid moet zijn tot opleiding die door de werkgever is gefaciliteerd.
3. De medewerker is verplicht, onverminderd het recht op bezwaar en beroep, een passende functie die hem met inachtneming van de herplaatsingsprocedure is toegewezen, te aanvaarden.

4. De medewerker is verplicht om indien binnen de organisatie geen passende functie beschikbaar is en hij geen geschikte functie aanwezig acht, mee te werken aan een traject om buiten de organisatie een passende functie te vinden en te aanvaarden.
5. Wanneer de medewerker na herhaald en zorgvuldig overleg weigert een passende functie te aanvaarden of verwijtbaar niet meewerkt aan het vinden van een oplossing, kan het college van burgemeester en wethouders overgaan tot ontslag. Het college van burgemeester en wethouders kan dit verwijtbaar gedrag bij de Uitvoeringsinstantie Werknemers Verzekeringen (UWV) melden.

Artikel 4.8 Proeftijd bij herplaatsing

1. Indien het college van burgemeester en wethouders na de proeftijd van maximaal een jaar van oordeel is, dat de medewerker ongeschikt of onbekwaam blijkt te zijn voor een passende of geschikte functie, dan wel waar anderszins sprake blijkt te zijn van, zowel naar het oordeel van de werkgever als van de medewerker, niet bevredigend functioneren als gevolg van omgevingsfactoren, wordt met inachtneming van de strekking van dit sociaal statuut een hernieuwd aanbod gedaan, of anderszins een oplossing nagestreefd.
2. Indien binnen een zelfde tijdsperiode als in lid 1 opnieuw sprake is van ongeschiktheid of van een wederzijds geconstateerd onbevredigend functioneren, zal op basis van de vigerende rechtspositieregeling eervol ontslag wegens reorganisatie worden verleend.
3. De ongeschiktheid of onbekwaamheid in de zin van dit artikel moet blijken uit een doorlopen traject van functioneringsgesprekken en personeelsbeoordeling.

Hoofdstuk 5. Gevolgen herplaatsing

Artikel 5.1 Salarisgarantie

1. De medewerker, die wordt herplaatst in een andere functie binnen de organisatie, behoudt het salaris en het salarisperspectief verbonden aan zijn oude functie.
2. De medewerker, die niet in een functie van gelijk functioneel schaalniveau kan worden ingepast en een functie aanvaardt met een lager functioneel schaalniveau, behoudt deze aanspraken in de vorm van een garantie, die de algemene salarisontwikkeling volgt.

Artikel 5.2 Functiegebonden toelagen

1. Voor de medewerker die wordt herplaatst in een andere functie binnen de gemeentelijke organisatie vervallen de functiegebonden toelagen.
2. Aan de medewerker, wiens bezoldiging een blijvende verlaging van het salaris ondergaat als gevolg van het vervallen van een functiegebonden toelage, wordt een aflopende toelage toegekend. Voorwaarde is dat hij de betreffende toelage, direct voorafgaande aan het tijdstip van vorenbedoelde beëindiging daarvan, gedurende ten minste 2 jaren zonder een onderbreking van langer dan twee maanden heeft ontvangen.
3. De hoogte van de in het tweede lid van dit artikel bedoelde toelage is het bedrag dat overeenkomt met hetgeen in de drie maanden of in de dertien weken voorafgaande aan de datum waarop de toelage is vervallen gemiddeld per maand of per week is toegekend aan de betreffende toelage, al naar gelang de bezoldiging van de ambtenaar per maand of per week wordt uitbetaald.
4. De in het eerste lid van dit artikel bedoelde toelage wordt afgebouwd conform artikel 9a:11 van de Car-Uwo.

Artikel 5.3 Persoonsgebonden toelagen

De medewerker die wordt herplaatst in een andere functie binnen de organisatie, behoudt recht op zijn persoonsgebonden toelagen voor de afgesproken duur, tenzij in een nieuwe functie het bruto salaris gelijk is aan het oude salaris plus toelage, of deze overstijgt.

Artikel 5.4 Opleidingsvergoedingen

1. De medewerker die wordt herplaatst in een andere functie binnen de organisatie en zijn opleiding wenst voort te zetten, behoudt de rechten die hem op grond van het opleidingsbeleid zijn toegekend.
2. De medewerker die wordt herplaatst in een andere functie binnen de organisatie en die in overleg met zijn nieuwe leidinggevende besluit te stoppen met zijn opleiding, wordt ontheven van terugbetalingsverplichtingen die voortvloeien uit het opleidingsbeleid.

Artikel 5.5 Omscholing/bijscholing

Indien dit voor het vervullen van de nieuwe functie noodzakelijk is, wordt de medewerker in de gelegenheid gesteld tot het volgen van omscholing/bijscholing. De kosten hiervan zijn voor rekening van de werkgever.

Artikel 5.6 Ontheffing terugbetalingsverplichting en tegemoetkoming verhuiskosten bij aanvaarden externe functie

De medewerker die overeenkomstig artikel 4.6 van deze regeling eervol ontslag wordt verleend, wordt ontheven van eventuele terugbetalingsverplichtingen die voortvloeien uit het opleidingsbeleid, bepalingen met betrekking tot de verhuiskostenvergoeding en het betaald ouderschapsverlof.

Artikel 5.7 Aanvulling brutosalaris bij aanvaarden externe functie

Indien de medewerker als bedoeld in artikel 4.6 een functie van tenminste een gelijke betrekkingsovervang accepteert buiten de organisatie, vult de werkgever het brutosalaris gedurende twee jaar aan tot aan het niveau van het brutosalaris dat de medewerker genoot direct voorafgaand aan het ontslag. De medewerker die een functie accepteert met een kleinere betrekkingsovervang ontvangt gedurende twee jaar een aanvulling van zijn brutosalaris naar rato. Een eventuele (bovenwettelijke) WW-uitkering wordt op de aanvulling in mindering gebracht. Het totale bedrag (bruto salaris + (bovenwettelijke WW-uitkering + aanvulling) is nooit hoger dan het bij de gemeente Gemeert-Bakel laatstverdiende salaris van de medewerker

Artikel 5.8 Faciliteiten bij opstarten eigen zaak

1. Indien voor de medewerker geen passende of geschikte functie aanwezig is binnen de organisatie, en de medewerker een eigen zaak wil beginnen, kan de medewerker eenmalig gebruik maken van één van de hieronder genoemde faciliteiten:
 - a buitengewoon verlof met behoud van 50% van de bezoldiging voor ten hoogste één jaar. Indien de zaak buiten de verantwoordelijkheid van de betrokkene niet levensvatbaar blijkt wordt met inachtneming van de strekking van dit sociaal statuut een hernieuwd aanbod gedaan, of anderszins een oplossing nagestreefd. Indien de zaak succesvol blijkt dient de medewerker ontslag op eigen verzoek in, of
 - b ontslag op eigen verzoek met toekenning van één jaar extra bezoldiging als zijnde het startkapitaal. Indien van deze mogelijkheid gebruik wordt gemaakt is het ontslag definitief.
2. Bij de aanvraag voor bovengenoemde faciliteiten dient de medewerker een ondernemingsplan aan te leveren. Het ondernemingsplan kan voorgelegd worden aan en getoetst worden door objectief/niet gebonden externe deskundigen te benoemen door het college.

Hoofdstuk 6. Herplaatsing bij privatisering en publiekrechtelijke taakoverheveling

Artikel 6.1 Werkingssfeer

De artikelen in dit hoofdstuk zijn uitsluitend van toepassing op privatiseringen en publiekrechtelijke taakoverhevelingen.

Artikel 6.2 Inspanning voor werkgelegenheidsbehoud

1. Het college van burgemeester en wethouders spant zich tot het uiterste in om alles wat redelijkerwijs in zijn vermogen ligt, te doen om de werkgelegenheid van de bij de privatisering of overheveling van taken betrokken medewerker te behouden.
2. De werkgever treedt met de betrokken privaatrechtelijke of publiekrechtelijke organisatie in overleg over de overname van de medewerkers van het desbetreffende organisatieonderdeel. Gemaakte afspraken worden schriftelijk vastgelegd.

Artikel 6.3 Voorkeur medewerker

Voordat het college van burgemeester en wethouders een besluit neemt over de overgang van een medewerker naar de betrokken privaatrechtelijke of publiekrechtelijke organisatie, krijgt de medewerker de gelegenheid om kenbaar te maken welke passende functies, die op dat moment vacant zijn of op korte termijn vacant worden in de organisatie, zijn voorkeur verdienen. De medewerker zal als interne kandidaat in de selectieprocedure worden betrokken.

Artikel 6.4 Geen passende of geschikte functie

1. Indien de werkgever er niet in slaagt om de medewerker bij de nieuwe werkgever te herplaatsen dan wel een passende functie aan te bieden binnen de organisatie, zullen de werkgever en de medewerker zich inspannen om gezamenlijk een structurele oplossing te vinden.
2. De in artikel 4.6 genoemde mogelijkheden kunnen onderdeel zijn van de oplossing, waarbij voorwaarden als gesteld in artikel 4.6 en artikel 4.7 in ogenschouw genomen dienen te worden.

Artikel 6.5 Rechtspositievergelijking

1. Indien de betrokken medewerkers overgaan naar een andere werkgever waarvoor een afwijkende rechtspositieregeling of CAO geldt, stelt de werkgever een inventarisatie op met de overeenkomsten en verschillen van de arbeidsvoorwaarden/rechtspositionele regelingen.
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 lager uitvalt, worden in het sociaal plan nadere afspraken gemaakt over afbouw, behoud of compensatie van afspraken.
3. Het sociaal plan bevat in ieder geval de volgende garanties:
 - a. netto-netto garantie van het salaris en het salarisperspectief;
 - b. medewerkers die een vaste aanstelling hebben, krijgen bij de nieuwe werkgever een vaste aanstelling dan wel een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zonder proeftijd.

Hoofdstuk 7. Slotbepalingen

Artikel 7.1 Onvoorziene gevallen

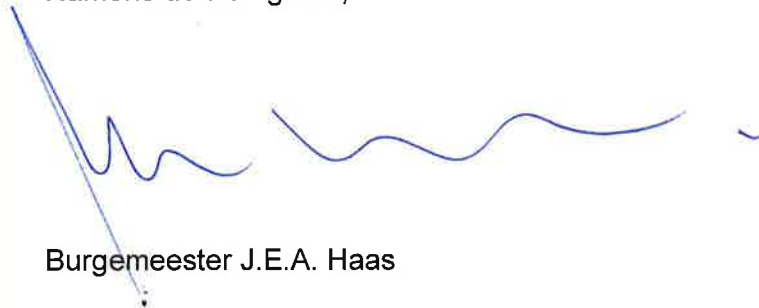
1. In gevallen waarin de toepassing van dit sociaal statuut zou leiden tot een onbillijke situatie voor een medewerker, zal het college van burgemeester en wethouders in een voor de medewerker gunstige zin afwijken.
2. In gevallen waarin deze regeling niet of niet in redelijkheid voorziet, kan het college van burgemeester en wethouders na overleg met het Georganiseerd Overleg een bijzondere voorziening treffen.

Artikel 7.2 Inwerkingtreding

1. Deze regeling kan worden aangehaald als "Sociaal statuut organisatieveranderingen gemeente Gemeert-Bakel 2010".
2. Deze regeling treedt in werking met ingang van 1 november 2010.
3. Hiermee komt de op 25 januari 2002 vastgestelde Basis Sociale Leidraad van de gemeente Gemeert-Bakel 2002 en de daarbij horende algemene toelichting te vervallen.

Aldus vastgesteld in de vergadering van het college van burgemeester en wethouders van 27 april 2010 en getekend door onderstaande vertegenwoordigers op 21 oktober 2010.

Namens de werkgever,



Burgemeester J.E.A. Haas

Namens de werknemers, de vakorganisaties

ABVAKABO FNV

CNV Publieke Zaak



De heer G. van Bakel



De heer A.P.M. van der Weerden