

De colleges van burgemeester en wethouders van de gemeenten Lisse, Noordwijk en Noordwijkerhout;

gelet op:

- de organisatieverordeningen van de drie gemeenten;
- de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling (CAR) en de Uitwerkingsovereenkomst (UWO), met name de artikelen 8:3, 10d:5 12:1:5, 12:2 en 15:1:10;

gezien:

- de bereikte overeenstemming in de commissie voor het Bijzonder Georganiseerd Overleg d.d. [datum];

besluiten vast te stellen:

## **het Sociaal Statuut P&O Samen Lisse/Noordwijk/Noordwijkerhout 2013.**

### **Inleiding**

#### *Achtergronden*

Bij besluit van 21 december 2011 hebben de colleges van de gemeenten Lisse, Noordwijk en Noordwijkerhout besloten om uitvoering te geven aan de eerder geformuleerde bestuursopdracht om alle taken op het terrein van personeel en organisatie van de drie gemeenten te laten uitvoeren door de gemeente Lisse met ingang van (streefdatum) 1 juli 2013. Dit besluit heeft gevolgen voor de betrokken ambtenaren werkzaam op het terrein van personeel en organisatie van de drie gemeenten. Als gevolg hiervan is het opstellen van een Sociaal Statuut noodzakelijk.

#### *Procedure*

In het BGO waarin de drie gemeenten vertegenwoordigd zijn, is overleg gevoerd over onder andere de inhoud van dit Sociaal Statuut. In het BGO (datum) is een Onderhandelingsakkoord bereikt over de inhoud van dit Sociaal Statuut. Onder voorbehoud van instemming van de achterban hebben alle partijen in dit BGO met het Sociaal Statuut ingestemd.

#### *Uitgangspunten*

Omdat bij de gemeente Lisse op onderdelen andere arbeidsvoorwaardenregelingen gelden dan bij de gemeenten Noordwijk en Noordwijkerhout en het de bedoeling is dat de betrokken ambtenaren van de gemeenten Noordwijk en Noordwijkerhout onder de arbeidsvoorwaardenregeling van de gemeente Lisse gaan vallen, zijn de consequenties van de overgang voor de rechtspositie verder uitgewerkt.

Dit Sociaal Statuut beoogt duidelijkheid te scheppen aan alle betrokken ambtenaren van de gemeenten Lisse, Noordwijk en Noordwijkerhout over hun rechtspositie.

Ten gevolge van de vorming van P&O Samen Lisse/Noordwijk/Noordwijkerhout zullen géén ambtenaren gedwongen ontslagen worden. ~~Voor zover mogelijk geldt het~~ Het principe van

‘mens volgt werk’ geldt hierbij. Het netto salaris van de bij de overgang betrokken ambtenaren wordt, binnen de bepalingen van dit Sociaal Statuut, gegarandeerd. Het samenwerkingstraject P&O Samen zal met ingang van (streefdatum) 1 juli 2013 starten met de bestaande P&O-formatie van de gemeenten Lisse, Noordwijk en Noordwijkerhout. Wel zal nog op advies van een extern bureau de formatie bepaald worden voor de datum van 1 juli 2015. Bij eventuele afwijkende uitkomsten ten opzichte van de formatie per 1 juli 2013 zal dit sociaal statuut ook onverkort van toepassing worden verklaard.

Dit Sociaal Statuut is bestemd voor en beperkt tot de ambtenaren van de gemeenten Lisse, Noordwijk en Noordwijkerhout belast met werkzaamheden op het terrein van personeel en organisatie. Betrokken ambtenaren in dienst van de gemeenten Noordwijk en Noordwijkerhout zullen per (streefdatum) 1 juli 2013 worden ontslagen bij die gemeenten en per dezelfde datum bij de gemeente Lisse worden aangesteld. Betrokken ambtenaren in dienst van de gemeente Lisse worden per genoemde datum ontheven uit hun functie en in een nieuwe functie geplaatst.

Tegen de plaatsing kunnen de betrokken ambtenaren van de gemeenten Lisse, Noordwijk en Noordwijkerhout bezwaar en beroep aantekenen conform de Algemene Wet Bestuursrecht. Dit heeft geen opschortende werking voor het besluit, noch voor de implementatie van P&O Samen Lisse/Noordwijk/Noordwijkerhout.

## Hoofdstuk 1: Algemene uitgangspunten

### Artikel 1:1 Definities

In dit sociaal statuut wordt verstaan onder:

ambtenaar:	de ambtenaar in de zin van de CAR/UWO, die in tijdelijke of vaste dienst is en die onderdeel uitmaakt van het traject P&O Samen Lisse/Noordwijk/Noordwijkerhout.
CAR:	Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling voor de sector gemeenten.
UWO:	Uitwerkingsovereenkomst voor de sector gemeenten op basis van de CAR.
deelnemende gemeenten:	de gemeenten Lisse, Noordwijk en Noordwijkerhout.
bevoegd gezag:	het college van de gemeenten Lisse, Noordwijk en Noordwijkerhout.
bevoegd gezag Lisse:	het college van de gemeente Lisse.
bijzonder georganiseerd overleg:	de commissie, zoals bedoeld in artikel 1, lid a, van de Regeling bijzonder georganiseerd overleg P&O Samen Lisse/Noordwijk/Noordwijkerhout.
organisatiewijziging:	een inkrimping of wijziging van de werkzaamheden van de deelnemende gemeenten, of een onderdeel daarvan, of een wijziging in de laatst vastgestelde organisatiestructuur van de deelnemende gemeenten, of een onderdeel daarvan, die niet van tijdelijke aard is en die personele gevolgen met zich meebrengt.

nieuwe organisatie:	de gewijzigde ambtelijke organisatie, of een onderdeel daarvan, dan wel een andere publiekrechtelijke organisatie, waarin de werkzaamheden van de deelnemende gemeenten, of een onderdeel daarvan, worden ondergebracht.
functie:	het geheel van taken en werkzaamheden, dat de ambtenaar volgens zijn functiebeschrijving verricht.
gelijke functie:	een functie, die gelijk of nagenoeg gelijk is aan de functie die de ambtenaar vóór 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 functieniveau als de oude functie, maar kan ook van een hoger niveau zijn, of maximaal twee niveaus 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.
personele gevolgen:	gevolgen voor de functie en/of de rechtspositie van de betrokken ambtenaren.
flankerend beleid:	door- en uitstroombevorderende maatregelen om de personele gevolgen van de organisatiewijziging zoveel mogelijk op te vangen.
salaris:	het voor de ambtenaar geldende bedrag van de aan hem toegekende schaal als bedoeld in artikel 3:1 van de CAR/UWO.
salarisperspectief:	de opeenvolgende salarisperiodieken tot en met het hoogste bedrag van de functieschaal van de ambtenaar en eventueel schriftelijk vastgelegde extra individuele afspraken.
bezoldiging:	het salaris, vermeerderd met het bedrag van de aan de ambtenaar toegekende emolumenten en toelagen, niet zijnde onkostenvergoedingen.
toelage:	de toelage, niet zijnde een persoonlijke dan wel een garantietoelage, waarmee het salaris wordt vermeerderd ingevolge de geldende regelingen voor toelagen van de deelnemende gemeenten.
plaatsingscommissie:	de commissie als bedoeld in artikel 3:1.
informant:	degene die naar het oordeel van de plaatsingscommissie informatie kan verstrekken die voor de plaatsing van belang kan zijn.
bezwarencommissie:	de commissie als bedoeld in artikel 4:1.

stuurgroep:	bestaat uit de portefeuillehouders en de ambtelijk verantwoordelijken van de deelnemende gemeenten.
functieboek:	de bundeling van de omschrijvingen van de functies die in de nieuwe organisatie voorkomen, met vermelding van de opleidings- en ervaringseisen en de waardering.
implementatiedatum:	de datum van de inwerkingtreding van de nieuwe organisatie.

### **Artikel 1:2 Werkingssfeer**

Dit Sociaal Statuut is van toepassing op de vorming van P&O Samen Lisse/Noordwijk/ Noordwijkerhout.

### **Artikel 1:3 Algemene uitgangspunten**

1. Er vinden geen gedwongen ontslagen plaats als gevolg van de vorming van P&O Samen Lisse/Noordwijk/ Noordwijkerhout.
2. Uitgangspunt bij de plaatsing van de ambtenaren in een functie bij P&O Samen Lisse/Noordwijk/ Noordwijkerhout is het principe 'mens volgt werk'.

## **Hoofdstuk 2: Werkgever, arbeidsvoorwaarden, rechtspositie en salaris**

### **Artikel 2:1 Werkgever**

1. De nieuwe organisatie wordt ondergebracht bij de gemeente Lisse.
2. Aan de ambtenaren die in dienst van de gemeente Noordwijk en Noordwijkerhout zijn, wordt op grond van artikel 8:3 van de CAR/UWO eervol ontslag verleend, gevolgd door een aanstelling bij de gemeente Lisse. Ambtenaren die in dienst van de gemeente Lisse zijn, worden ontheven uit hun bestaande functie en geplaatst in een nieuwe functie.

### **Artikel 2:2 Arbeidsvoorwaarden en rechtspositie**

1. De arbeidsvoorwaarden en rechtspositie van de gemeente Lisse zijn van toepassing op alle ambtenaren, die bij P&O Samen Lisse/Noordwijk/ Noordwijkerhout worden geplaatst.
2. Voor de ambtenaren, die reeds in dienst waren van de gemeente Lisse, verandert er niets in de arbeidsvoorwaarden en rechtspositie.
3. Bij de overgang naar de gemeente Lisse blijven de opgebouwde gemeentelijke en overige overheidsdienstjaren van de betreffende ambtenaren van de gemeenten Noordwijk en Noordwijkerhout gehandhaafd.
4. Voor de ambtenaren, die vóór de implementatie van P&O Samen Lisse/Noordwijk/ Noordwijkerhout in dienst van respectievelijk de gemeenten Noordwijk en Noordwijkerhout waren, kan de verandering van werkgever leiden tot – kleine – veranderingen in de secundaire arbeidsvoorwaarden.

### **Artikel 2:3 Salaris, salarisperspectief en toelagen**

1. Plaatsing in een functie in de nieuwe organisatie geschiedt bij voorkeur in een functioneel schaalniveau, dat gelijk is aan het functioneel schaalniveau van de oude functie danwel in een schaalniveau met een verschil van maximaal één schaalniveau. Een verschil van maximaal twee schaalniveaus behoort echter tot de mogelijkheden.
2. De ambtenaar behoudt het salaris en het salarisperspectief verbonden aan de functie, die hij tot het moment van plaatsing in de nieuwe organisatie vervult.
3. Aan 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, wordt het verschil tussen beide salarissen als garantietoelage uitgekeerd. Hierbij worden de algemene salarisontwikkelingen gevolgd.
4. Wanneer aan de ambtenaar in het salarisniveau, verbonden aan zijn oorspronkelijke functie, nog periodieken en/of uitloopschalen kunnen worden toegekend, zullen deze conform de belonings- en beoordelingsregeling van de gemeente Lisse worden uitgekeerd, ook indien zij het maximum van het salaris van de nieuwe functie te boven gaan. Dan worden ze als garantietoelage uitgekeerd.
5. Persoonlijke toelagen, garantietoelagen en toezeggingen aan de desbetreffende medewerkers blijven behouden.

### **Artikel 2:4 Rechtspositievergelijking**

1. Er wordt een vergelijking gemaakt tussen de arbeidsvoorwaardenpakketten die van toepassing zijn bij de deelnemende gemeenten.
2. Indien uit de vergelijking blijkt dat het ~~totaal~~ pakket van arbeidsvoorwaarden bij de gemeente Lisse minder is dan het ~~totaal~~ pakket van de gemeenten Noordwijk en Noordwijkerhout waar de betrokken ambtenaren in dienst zijn totdat zij in dienst treden van de gemeente Lisse, dan wordt voor hen een regeling getroffen, waarin afspraken over behoud, compensatie en/of afbouw van de oude arbeidsvoorwaarden zijn opgenomen.
3. Voor alle ambtenaren op dit het sociaal statuut van toepassing is, wordt een overgangsdokument opgesteld. Naast algemene gegevens worden ook de maatwerkafspraken in het overgangsdokument opgenomen.
4. Dit overgangsdokument wordt in overleg met de betrokken ambtenaar opgesteld en door 3 partijen ondertekend te weten het betreffende bevoegd gezag, het bevoegd gezag Lisse en de betrokken ambtenaar.

## **Hoofdstuk 3: Plaatsingsprocedure**

### **Artikel 3:1 Plaatsingscommissie**

1. Er is een plaatsingscommissie, bestaande uit:
  - a. één lid op voordracht van het bevoegd gezag Lisse
  - b. één lid op voordracht van de vakorganisaties van overheidspersoneel<sup>1</sup>
  - c. een onafhankelijk voorzitter op gezamenlijke voordracht van de leden bedoeld onder a. en b.

---

<sup>1</sup> Te weten: ABVAKABO FNV en CNV Publieke Zaak.

Voor de leden van de plaatsingscommissie worden plaatsvervangers benoemd. De commissieleden en hun plaatsvervangers dienen geen arbeidsverhouding te hebben (gehad) met noch bestuurders (geweest) te zijn van de deelnemende gemeenten.

2. Ten behoeve van de procesbewaking en/of ter verdere versterking van een objectieve werkwijze door de plaatsingscommissie, kan de voorzitter op verzoek van een meerderheid van de leden informanten uitnodigen. Deze informanten hebben geen stemrecht.
3. Het bevoegd gezag Lisse wijst een secretaris aan. Deze is geen lid van de plaatsingscommissie en heeft geen stemrecht. Deze maakt verslag en stuurt dit verslag aan betrokkenen.
4. De plaatsingscommissie heeft tot taak advies uit te brengen aan het bevoegd gezag Lisse omtrent de plaatsing van de alle medewerkers in een functie in de nieuwe organisatie. Dit advies wordt schriftelijk en gemotiveerd door de voltallige commissie uitgebracht. De plaatsingscommissie dient te streven naar overeenstemming over het advies. Een eventueel minderheidsstandpunt wordt desgewenst expliciet in het advies vermeld.
5. De plaatsingscommissie heeft het recht:
  - a. ~~de direct betrokken ambtenaren te horen~~
  - b. informanten te horen en
  - c. alle voor de plaatsing van belang zijnde stukken in te zien.De plaatsingscommissie zendt een verslag van de hoorzitting aan betrokkene.
6. De plaatsingscommissie heeft de plicht ambtenaren te horen. De plaatsingscommissie zendt een verslag van de hoorzitting aan betrokkene.
7. De leden van de plaatsingscommissie ontvangen in elk geval de belangstellingsregistratieformulier met onder andere:
  - a. de opleiding en werkervaring van de ambtenaar, de diensttijd van de ambtenaar en het type dienstverband van de ambtenaar. Als de ambtenaar dit wenst, wordt ook informatie verstrekt over zaken als functies in het maatschappelijke leven; en
  - b. de voorkeur van de ambtenaar aan de hand van het functieboek.
8. De vergaderingen van de plaatsingscommissie zijn niet openbaar.
9. Besluiten worden genomen in aanwezigheid van de voltallige plaatsingscommissie en bij meerderheid van stemmen.

#### **Artikel 3:2 Uitgangspunten voor de plaatsing**

1. ~~De verantwoordelijkheid voor het vorm en inhoud geven aan de nieuwe organisatie berust bij het bevoegd gezag Lisse.~~ De verantwoordelijkheid voor de uitvoering van de activiteiten die leiden tot plaatsing berust bij het bevoegd gezag Lisse.
2. Bij plaatsing heeft een ambtenaar met een aanstelling in vaste dienst voorrang boven een ambtenaar met een aanstelling in tijdelijke dienst.
3. Een ambtenaar met een aanstelling in tijdelijke dienst heeft voorrang boven een externe kandidaat.
4. De betrokken ambtenaar zal in de nieuwe organisatie in principe in een gelijke functie worden geplaatst. Bij gelijke geschiktheid van meerdere ambtenaren voor dezelfde functie wordt de ambtenaar met de meeste overheidsdienstjaren geplaatst.

5. Daar waar dit niet mogelijk blijkt, zal de ambtenaar in de nieuwe organisatie in een passende functie geplaatst worden.
6. Indien er in de nieuwe organisatie geen passende functie voor de ambtenaar is, zal hij, nadat met hem is overlegd en na advies van de plaatsingscommissie, in een geschikte functie geplaatst worden.
7. Bij wijziging van de functie door het wegvallen van een deel van de werkzaamheden, komt de betrokken ambtenaar in aanmerking voor een aanvulling op de functie met passende werkzaamheden, of, in onderling overleg, met geschikte werkzaamheden.
8. Uit de verdere plaatsingsprocedure zal moeten blijken of er sprake is van een gelijke, passende of geschikte functie.

### **Artikel 3:3 Werkwijze bij de plaatsing in de functies**

1. Het door het bevoegd gezag Lisse vastgestelde functieboek wordt onder de betrokken ambtenaren verspreid.
2. De ambtenaren dienen door middel van een belangstellingsregistratieformulier binnen drie weken na verspreiding van het functieboek hun belangstelling voor maximaal twee functies kenbaar te maken. Dit in volgorde van voorkeur. Daarbij dienen ze ook kenbaar te maken of ze in voltijd dan wel in deeltijd willen werken.
3. Het bevoegd gezag Lisse kan een medewerker, op diens verzoek, op grond van zwaarwegende omstandigheden uitstel verlenen.
4. De ambtenaren sturen het belangstellingsregistratieformulier aan de secretaris van de plaatsingscommissie.
5. De plaatsingscommissie vergelijkt de huidige functies (functie-inhoud, -eisen, -niveau, vereist werk- en denkniveau) met de functies opgenomen in het functieboek.
6. Indien een functie uit het functieboek gelijk of nagenoeg gelijk is aan de functie die een ambtenaar op dat moment vervult, wordt de ambtenaar in kwestie in principe op deze functie geplaatst met inachtneming van het gestelde in artikel 3:1, lid 6 3:2, lid 4.
7. Plaatsing in de nieuwe functie geschiedt:
  - a. wanneer het functieniveau van de nieuwe functie gelijk blijft ten opzichte van de huidige functie, op basis van een gelijk salaris
  - b. wanneer het functieniveau van de nieuwe functie hoger is dan dat van de huidige functie, op voorwaarde dat de ambtenaar voldoet aan de nieuwe functie-eisen. Is dat laatste (nog) niet het geval, dan wordt de te plaatsen ambtenaar geplaatst in de aanloopschaal met gelijkblijvend salaris.
8. Bij het opstellen van het plaatsingsadvies voor het bevoegd gezag Lisse heeft de plaatsingscommissie de bevoegdheid om in bijzondere gevallen -gemotiveerd- op ondergeschikte onderdelen van het functieboek af te wijken, ten einde een plaatsing mogelijk te maken.
9. Binnen twee weken nadat zij alle betrokken ambtenaren heeft gehoord, stelt de plaatsingscommissie een voorlopig plaatsingsplan voor hen op en brengt nadat het voorlopig plaatsingsplan is besproken met de projectleider P&O Samen, van haar bevindingen een integraal advies uit aan het bevoegd gezag Lisse.

10. Nadat de ambtenaren met een aanstelling in vaste dienst zijn geplaatst, worden eventueel overgebleven functies uit het functieboek aangeboden aan de ambtenaren met een aanstelling in tijdelijke dienst.

#### **Artikel 3:4 Voornemen tot plaatsing**

1. De ambtenaar ontvangt zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk anderhalve maand vóór de implementatiedatum, van het bevoegd gezag Lisse schriftelijk het voornemen tot plaatsing in de nieuwe organisatie, onder bijvoeging van het advies van de plaatsingscommissie.
2. Het bevoegd gezag Lisse kan alleen op basis van zwaarwegende argumenten afwijken van het advies van de plaatsingscommissie.
3. In het voornemen tot plaatsing in een passende of geschikte functie, dan wel tot toepassing van het flankerend beleid als bedoeld in hoofdstuk 6 van dit sociaal statuut zijn tevens alle concrete salarisaanspraken opgenomen, alsmede de persoonlijke garantietoelagen, of de wijze van afbouw van bestaande toelagen, en dergelijke.
4. Het voornemen tot plaatsing geldt tot de datum waarop het besluit is genomen de plaatsing al dan niet te bekrachtigen.
5. Als zijn functie vervalt en hij nog niet in een andere functie is geplaatst, ontvangt de ambtenaar hiervan eveneens een voorgenomen besluit.

#### **Artikel 3:5 Bedenkingen tegen het voornemen tot plaatsing**

1. Wanneer de ambtenaar niet kan instemmen met het voornemen tot zijn plaatsing, respectievelijk het voorgenomen besluit om hem vooralsnog geen passende of geschikte functie aan te bieden, deelt hij zijn bedenkingen binnen twee weken na de datum van verzending van het voornemen schriftelijk en gemotiveerd mede aan het bevoegd gezag Lisse. Wanneer de ambtenaar niet binnen deze termijn heeft gereageerd, wordt hij geacht in te stemmen met het voornemen tot zijn plaatsing, respectievelijk het voornemen hem vooralsnog geen passende of geschikte functie aan te bieden.
2. Het bevoegd gezag Lisse zendt de ambtenaar, die bedenkingen heeft, een ontvangstbevestiging en besluit binnen vier weken na de ontvangst over de bedenkingen.
3. Alvorens te besluiten, vraagt het bevoegd gezag Lisse advies aan de plaatsingscommissie en hoort de ambtenaar.
4. Van de hoorzitting wordt schriftelijk verslag opgemaakt.

#### **Artikel 3:6 Plaatsingsbesluit**

1. Het bevoegd gezag Lisse neemt binnen vier weken na de ontvangst van eventuele bedenkingen het definitieve besluit tot plaatsing van de betrokken ambtenaren.
2. In de motivering van het besluit wordt ingegaan op eventuele bedenkingen, die de ambtenaar heeft ingediend.
- ~~3. De ambtenaar kan bezwaar en beroep aantekenen tegen het besluit, zoals bedoeld in het eerste lid, conform de Algemene wet bestuursrecht. Dit heeft geen opschortende~~



~~werking voor het besluit, noch voor de implementatie van P&O Samen Lisse/  
Noordwijk/Noordwijkerhout.~~

## Hoofdstuk 4: Bezwarenprocedure

### Artikel 4:1 Bezwarencommissie

1. Bezwaren worden behandeld door de externe bezwarencommissie van de gemeente Noordwijkerhout als bedoeld in artikel 7:13 van de Algemene Wet Bestuursrecht
2. Deze commissie adviseert het bevoegd gezag Lisse omtrent de in het kader van plaatsing, dan wel tot het vooralsnog niet aanbieden van een passende of geschikte functie in de nieuwe organisatie, aan haar voorgelegde bezwaren.
3. De werkwijze van deze commissie is vastgelegd in de Verordening commissie Bezwaarschriften van de gemeente Noordwijkerhout.

### 4:2 Beslissing op bezwaar

1. Het bevoegd gezag Lisse kan alleen op basis van zwaarwegende argumenten afwijken van het advies van de in artikel 4:1, lid 1 bedoelde bezwarencommissie.
2. Wordt het advies gevolgd, dan zal het bevoegd gezag Lisse, wanneer de commissie zich heeft uitgesproken in het voordeel van:
  - a. de ambtenaar aan die ambtenaar een andere, dan wel aanvullende aanbieding doen, onder toepassing van dit sociaal statuut.
  - b. het bevoegd gezag Lisse, besluiten de plaatsing, dan wel het vooralsnog niet aanbieden van een passende of geschikte functie, te handhaven.
3. Het ter zake genomen besluit wordt binnen zeven dagen schriftelijk medegedeeld aan de ambtenaar.

## Hoofdstuk 5: Studiefaciliteiten

### Artikel 5:1 Om-, her- of bijscholing

1. De ambtenaar wordt in de gelegenheid gesteld een studie, waarvoor krachtens hoofdstuk 17 van de CAR/UWO een vergoeding en/of faciliteiten zijn toegekend, af te ronden op basis van die vergoeding en/of faciliteiten.
2. Op betrokkene rust geen terugbetalingsverplichting, wanneer de studie, na overleg met het bevoegd gezag Lisse, wordt gestaakt omdat het, gezien de verander(en)de aard van de nieuwe werkzaamheden geen zin heeft de studie voort te zetten, of omdat de ambtenaar een andere studie gaat volgen, die van belang is voor zijn nieuwe functie.
3. Wanneer dit naar het oordeel van het bevoegd gezag Lisse en/of de ambtenaar voor het vervullen van de nieuwe functie noodzakelijk is, zal de ambtenaar in de gelegenheid gesteld worden tot om-, her-, of bijscholing op volledige kosten van de werkgever. De ambtenaar kan hiertoe worden verplicht.

## Hoofdstuk 6 Flankerend beleid

### Artikel 6:1 Geen gelijke, passende of geschikte functie

1. Als de nieuwe organisatie tot gevolg heeft, dat niet alle ambtenaren geplaatst kunnen worden in een gelijke, passende of geschikte functie, dan worden de mogelijkheden voor een alternatieve benoeming onderzocht. Dit met inachtneming van het bepaalde in dit sociaal statuut. De betrokken ambtenaar wordt in dit geval door een vertegenwoordiging van het bevoegd gezag Lisse gehoord.
2. Als er evenmin een alternatieve benoeming kan worden aangeboden, zullen het bevoegd gezag Lisse en de betrokken ambtenaar zich gezamenlijk tot het uiterste inspannen om een structurele oplossing te vinden. In samenspraak met de ambtenaar zullen maatregelen worden aangeboden, zoals verwoord in bijlage 1 van dit sociaal statuut.
3. ~~De kosten~~ De uitvoering en de verantwoordelijkheid, verbonden aan deze maatregelen, komen voor rekening van het bevoegd gezag Lisse.
4. De ambtenaren voor wie de functie ingrijpend verandert, geniet bij gebleken geschiktheid voorrang bij de vervulling van vacatures bij de deelnemende gemeenten.
5. Indien het bevoegd gezag Lisse na zorgvuldig onderzoek constateert dat geen structurele oplossing, als bedoeld in het eerste lid, kan worden gevonden, zal aan de ambtenaar eervol ontslag wegens reorganisatie worden verleend, als bedoeld in artikel 8:3 van de CAR/UWO. Van belang hierbij is dat rekening gehouden dient te worden met een reïntegratiefase van ~~maximaal 15 maanden~~ als 24 maanden bedoeld in en in afwijking van artikel 10d:5 van de CAR/UWO.

### Artikel 6:2 Hernieuwd aanbod

1. Indien binnen één jaar na plaatsing de ambtenaar en/of het bevoegd gezag Lisse van mening zijn dat de persoon en de functie anders dan door ziekte of gebrek niet bij elkaar passen, zal het bevoegd gezag Lisse zo mogelijk een hernieuwd aanbod tot plaatsing te doen.
2. Indien het bevoegd gezag Lisse niet in staat is een hernieuwd aanbod tot plaatsing te doen, dan worden in overleg met de ambtenaar maatregelen zoals verwoord in bijlage 1 van dit sociaal statuut aangeboden.

## Hoofdstuk 7: Verplichtingen ambtenaar

### Artikel 7:1 Verplichtingen ambtenaar

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





### **Toelichting bij het Sociaal Statuut P&O Samen Lisse/Noordwijk/Noordwijkerhout 2013**

In dit sociaal statuut zijn in het kader van de vorming van de nieuwe organisatie onder meer de rechten en plichten van de betrokken ambtenaren vastgelegd en de wijze hoe daarmee omgegaan zal worden, respectievelijk hoe deze gewaarborgd zullen worden. Ook is de te hanteren plaatsingsprocedure erin opgenomen, alsmede de hierbij geldende uitgangspunten. De wijze waarop een betrokken ambtenaar tegen een plaatsingsvoorstel (of juist het gebrek daaraan) bedenkingen kan indienen, respectievelijk bezwaar maken, is er eveneens in vastgelegd, evenals de wijze waarop een eventueel bezwaar behandeld zal worden. Verder zijn zaken als studiefaciliteiten en flankerend beleid erin geregeld.

Toelichting artikel 6:1, lid 5:

Dit artikel moet gezien worden als een “vangnet-artikel” dat slechts zal worden toegepast als de oorspronkelijke plaatsing, een hernieuwd aanbod tot plaatsing en de toepassing van het flankerend beleid geen positief resultaat heeft opgeleverd.

Toelichting artikel 6:

Een onderwerp dat in deze toelichting nog nadere uitwerking behoeft, is hetgeen in artikel 6:1, lid 2 is opgenomen.

### **Flankerend beleid Sociaal Statuut P&O Samen Lisse/Noordwijk/Noordwijkerhout 2012**

#### **Mogelijke maatregelen**

In het kader van het flankerend beleid zijn mogelijke maatregelen:

1. afkopen bovenwettelijke werkloosheidsuitkering
2. toekennen mobiliteitspremie
3. toekennen faciliteiten voor sollicitaties
4. toekennen andere faciliteiten bij ontslag op eigen verzoek
5. loon suppleren
6. verminderen werktijd
7. overige maatregelen.

Voor alle eventueel te nemen maatregelen zal overleg moeten zijn tussen het bevoegd gezag Lisse en de herplaatsingkandidaat. Daarbij zal nagegaan worden wat voor de betrokken ambtenaar het meest passend is.

#### **Ad 1: afkopen bovenwettelijke werkloosheidsuitkering:**

Een ontslag op ‘overige gronden’ kan worden bevorderd door met de betrokken ambtenaar een afkoop van de bovenwettelijke werkloosheidsuitkering overeen te komen. Het ontslag wordt op eigen verzoek verleend en is definitief.

#### **Ad 2: toekennen mobiliteitspremie:**

Ontslag op eigen verzoek, gerelateerd aan een uitkering ineens ter grootte van maximaal zes maanden bruto salaris, behoort tot de mogelijkheden voor die ambtenaren, die hier binnen één jaar na de implementatiedatum van de nieuwe organisatie om verzoeken.

Voor die ambtenaren, die hier binnen twee jaar om verzoeken, behoort ontslag op eigen verzoek, gerelateerd aan een uitkering ineens ter grootte van maximaal drie maanden bruto salaris tot de mogelijkheden.

#### **Ad 3: toekennen faciliteiten voor sollicitaties:**

Daar waar mogelijk zal bijstand worden verleend om het solliciteren naar een baan buiten de deelnemende gemeenten te vergemakkelijken. Dit kan door:

- voor sollicitaties buitengewoon verlof met behoud van de bezoldiging te verlenen
- op verzoek van de herplaatsingskandidaat een maximale opzegtermijn van één maand te hanteren
- indien voldoende aannemelijk gemaakt kan worden dat omscholing reële vooruitzichten biedt op een functie buiten de organisatie, kunnen de betrokken ambtenaar van gemeentewege faciliteiten en financiën ter beschikking worden gesteld om het hem mogelijk te maken deze omscholing te volgen.

#### **Ad 4 toekennen andere faciliteiten bij ontslag op eigen verzoek**

Bij ontslag op eigen verzoek kan aan de ambtenaar een aantal andere faciliteiten worden verleend, zoals:

- uitbetaling naar rato van het reeds opgebouwde aantal overheidsdienstjaren, van de eerstkomende gratificatie vanwege een ambtsjubileum. Dit met uitzondering van het geval, waarin de ambtenaar een andere betrekking aanvaardt, waarin de aanspraken op deze gratificatie doorlopen
- ontheffing van de terugbetalingsverplichting van de eerder toegekende tegemoetkoming in de verhuiskosten, als bedoeld in hoofdstuk 18 van de CAR/UWO
- ontheffing van de terugbetalingsverplichting van eerder toegekende studiefaciliteiten, als bedoeld in hoofdstuk 17 van de CAR/UWO
- ontheffing van de terugbetalingsverplichting van de over de periode van genoten ouderschapsverlof betaalde bezoldiging, indien deze mogelijkheid in hoofdstuk 16 van de CAR/UWO was opgenomen
- toekenning van een tegemoetkoming in de verhuiskosten, indien de verandering van werkkring een gedwongen verhuizing met zich meebrengt en de nieuwe werkgever daarvoor geen, respectievelijk een lagere, tegemoetkoming verleent dan van toepassing is volgens hoofdstuk 18 van de CAR/UWO. In het laatste geval wordt het verschil tussen de beide vergoedingen vergoed.
- ~~○ handhaving van de met de gemeente afgesloten hypothecaire geldlening tot maximaal vijf jaar na de datum van het ontslag~~

- uitbetaling van het op de dag voorafgaande aan het ontslag resterende aantal verlofuren, inclusief de tot dan toe opgebouwde vakantietoelage.

**Ad 5: loon suppleren:**

Loonsuppletie wordt gegeven voor een periode die overeenkomt met de duur van de WW-uitkering en de bovenwettelijke werkloosheidsuitkering op de datum van het ontslag, met een maximum van vijf jaar, indien de betrekking bij de nieuwe werkgever een lager salaris kent. Dit in geval de ambtenaar bij de nieuwe werkgever een betrekking van gelijke omvang heeft geaccepteerd. Indien hij een betrekking van geringere omvang heeft geaccepteerd, is de loonsuppletie naar rato. Deze loonsuppletie kan worden afgekocht door middel van een eenmalige afkoopsom.

**Ad 6: verminderen werktijd:**

De mogelijkheid wordt geboden om op proef in deeltijd te gaan werken, met de garantie dat binnen één jaar kan worden teruggekeerd naar het werken op voltijdbasis.

**Ad 7: overige maatregelen:**

Andere mogelijkheden, waar werkgever en werknemer gebruik van kunnen maken, zijn bij voorbeeld:

- tijdelijke detachering bij een andere organisatie
- outplacementbegeleiding
- tijdelijke tewerkstelling bij één van de deelnemende gemeenten, al dan niet bovenformatief.

