

SOCIAAL STATUUT  
GEMEENTE  
LOON OP ZAND

versie 6\_3/30.03.2005

## Inhoudsopgave

Voorwoord

2

### Sociaal Statuut van de gemeente Loon op Zand

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen 3

Hoofdstuk 2. Procedurele bepalingen 6

Hoofdstuk 3. Algemene uitgangspunten voor sociaal beleid bij 8  
interne organisatiewijzigingen

Hoofdstuk 4. Herplaatsingsprocedure 11

Hoofdstuk 5. Privatisering en taakoverheveling 12

Hoofdstuk 6. Slotbepaling 14

Hoofdstuk 7. Toelichting 15

Bijlage.

Algemene toelichting op het Sociaal Statuut van de VNG  
(behorende bij VNG-brief CvA/2001002025)

versie 6\_3/30.03.2005

---

## Voorwoord

De gemeente Loon op Zand verandert. Zij past zich aan, aan haar veranderende omgeving. Wij wensen een organisatie die een flexibele structuur kent om blijvend in te kunnen spelen op vragen van onze burgers. De structuur is geen vaststaand gegeven of doel, maar een hulpstructuur voor de te bereiken resultaten.

Op dit moment werken we aan de versterking van de uitvoering en verplating van de organisatie. Als de vraag van de burger verandert, verandert, indien noodzakelijk voor de realisatie van de gewenste maatschappelijke effecten, de organisatiestructuur mee. Organisatie aanpassing is daarmee een continu proces geworden.

Om processen van aanpassing of reorganisatie voor betrokken partijen in goede banen te leiden stelde de VNG een sociaal statuut op. Hiervan maakten wij gebruik bij het opstellen van deze notitie, evenals het statuut van de gemeente Etten Leur.

Organisatieontwikkeling blijft te allen tijde mensenwerk. Ook hierbij gelden de uitgangspunten van onze missie

- de burger staat centraal, wat betekent dat betrokkenheid en participatie bij de voorbereiding van beleid mogelijk moeten zijn. Bij de uitvoering van beleid is de vraag van de burger leidend. Daarbij werkt de gemeente continu aan kwaliteitsverbetering.
- de gemeente is transparant en in alle opzichten toegankelijk.

Wij vertrouwen erop dat dit Sociaal Statuut enerzijds houvast en zekerheid geeft voor de medewerker en anderzijds ruimte en sturing biedt voor de werkgever.

versie 6\_3/30.03.2005

## A. SOCIAAL STATUUT VAN DE GEMEENTE LOON OP ZAND

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Loon op Zand;

gelet op: de Organisatieverordening van de gemeente Loon op Zand;

de Wet op de ondernemingsraden (WOR), met name artikel 25;

de Arbeidsvoorwaardenregeling Loon op Zand, met name de artikelen 8:4, 8:4:1, 12:1:5,

12:2 en 15:1:10;

besluit vast te stellen de volgende verordening:

### Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

#### Artikel 1:1. Definities

In dit sociaal statuut wordt verstaan onder:

ambtenaar:

de ambtenaar in de zin van de CAR/UWO, alsmede de werknemer met wie de werkgever een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht heeft afgesloten.

werkgever:

de gemeente Loon op Zand;

organisatiewijziging:

privatisering of een inkringing 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 die personele gevolgen met zich meebrengt. De werkgever bepaalt in overleg met de OR of er sprake is van een organisatiewijziging .

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 taak

overheveling:

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; er is slechts sprake van gevolgen voor de functie indien de taken op meerdere essentiële onderdelen wijzigen;

salaris:

het voor de ambtenaar geldende bedrag van de aan de ambtenaar toegekende schaal als bedoeld in artikel 3:1 van de CAR/UWO;

salarispectief (1):

de opeenvolgende salarisperiodieken tot en met het hoogste bedrag van de salarisschaal 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;

toelage:

de toelage waarmee het salaris wordt vermeerderd ingevolge de Bezoldigingsverordening van de gemeente Loon op Zand;

versie 6\_3/30.03.2005

functie:

het geheel van werkzaamheden dat de ambtenaar volgens zijn formatieplaatstypering, dan wel 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 functieniveau als de oude functie, maar kan ook van een hoger niveau of maximaal twee niveaus(2) lager zijn dan de oude functie;

anti-cumulatie:

een functie kan niet als passend worden opgedragen aan een ambtenaar die reeds door eerdere reorganisaties een functie van een of twee niveaus lager vervult;

geschikte functie:

een functie die niet valt onder het begrip passende functie, maar die de ambtenaar bereid is te vervullen;

CAR/UWO(3):

Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling/Uitwerkingsovereenkomst van de VNG die Loon op Zand hanteert;

georganiseerd overleg:

de commissie voor georganiseerd overleg zoals bedoeld in artikel

12:1 van de CAR/UWO;

ondernemingsraad: de ondernemingsraad zoals bedoeld in artikel 2 van de Wet op de ondernemingsraden;

sociaal plan:

nadere afspraken, gebaseerd op en aanvullend op dit sociaal statuut, met betrekking tot de personele gevolgen van een organisatiewijziging.

Artikel 1:2. Werkingssfeer

Dit sociaal statuut is van toepassing op organisatiewijzigingen in de gemeentelijke organisatie, niet zijnde een organisatiewijziging als gevolg van een gemeentelijke herindeling, zoals deze in artikel 1:1 zijn genoemd. Andere organisatieprocessen worden in de "geest van" dit sociaal statuut uitgevoerd.

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 de wijziging van de ambtelijke organisatie.

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.

versie 6\_3/30.03.2005

## Hoofdstuk 2 Procedurele bepalingen

### Artikel 2:1. Onderzoek naar organisatiewijziging

1 .

Als de werkgever voornemens is de mogelijkheid en wenselijkheid van een organisatiewijziging te onderzoeken, worden 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 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 2:3. Overleg over de personele gevolgen en maatregelen

1.

Voordat een definitief besluit wordt genomen ten aanzien van een organisatiewijziging, wordt in het georganiseerd overleg gevoerd 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. 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 de organisatiewijziging, wordt de ondernemingsraad schriftelijk om advies gevraagd, conform artikel 25 van de Wet op de ondernemingsraden.

2.

De adviesaanvraag bevat een heldere 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.

3 .

Het advies wordt op een zodanig tijdstip gevraagd, dat het nog van wezenlijke invloed kan zijn op het te nemen besluit.

### Artikel 2:5 (4) . Taakverdeling tussen ondernemingsraad en georganiseerd overleg

1.

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

2.



Behandeling van rechtspositionele aspecten van een organisatiewijziging vindt plaats in het GO.  
3.

Behandeling van de gevolgen voor (de werkzaamheden van) het personeel ten gevolge van een organisatiewijziging vindt plaats in de OR;

versie 6\_3/30.03.2005

## Artikel 2:6. Kennisgeving en uitvoering van het besluit

1 .

Als er een definitief besluit is genomen tot wijziging van de organisatie, 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 dit geval uitgesteld tot op zijn vroegst een maand nadat de ondernemingsraad van het besluit in kennis is gesteld, conform artikel 25, zesde lid, van de Wet op de ondernemingsraden.

versie 6\_3/30.03.2005

## Hoofdstuk 3 Algemene uitgangspunten voor sociaal beleid bij interne organisatiewijziging

### Artikel 3:1. Werkingssfeer hoofdstuk 3

Dit hoofdstuk is uitsluitend van toepassing op interne organisatiewijzigingen, niet zijnde privatiseringen en publiekrechtelijke taakoverhevelingen.

### Artikel 3:2. Werkgelegenheid bij interne organisatiewijziging

De werkgever zal zich tot het uiterste inspannen om te voorkomen dat de bij de organisatiewijziging betrokken ambtenaren onvrijwillig werkloos raken.

### Artikel 3:3. Voorkeursvolgorde bij herplaatsing

De werkgever hanteert, 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.

Herplaatsingsbesluiten als bedoeld in het eerste lid onder 2 en 3 worden genomen met inachtneming van de herplaatsingsprocedure, 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 1, wordt bij voorkeur het principe gehanteerd van "de beste man of vrouw op de beste plaats". Hierbij wordt rekening gehouden met de uitkomsten van recente personeelsbeoordelingen. Indien deze beoordelingen niet aanwezig zijn wordt besloten op basis van gesprekken en/of tests.
2. Bij het nemen van besluiten als bedoeld in artikel 3:3, eerste lid sub 2 en 3, wordt het principe gehanteerd van "de beste man of vrouw op de beste plaats". Hierbij wordt rekening gehouden met de uitkomsten van recente personeelsbeoordelingen en/of gesprekken/tests.
3. De ambtenaar is verplicht om mee te werken aan gesprekken en tests die nodig zijn voor het verzamelen van gegevens ter bepaling van zijn geschiktheid voor een functie. De kosten van eventuele tests zijn voor rekening van de werkgever.

### Artikel 3:5. Belangstellingsregistratie

Voordat herplaatsingsbesluiten als bedoeld in artikel 3:3 worden genomen, geven de ambtenaren hun voorkeur voor maximaal drie functies aan.

### Artikel 3:6. Geen passende of geschikte functie

1. Indien de werkgever er niet in slaagt om de ambtenaar een passende dan wel geschikte functie aan te bieden binnen de gemeentelijke organisatie, zullen de werkgever en de ambtenaar zich inspannen om gezamenlijk een structurele oplossing te vinden. Onderdeel van deze oplossing kan 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, die erop gericht zijn financiële nadelen voor betrokkene van een mogelijke oplossing weg te nemen.

2.

Alle kosten van bijscholing, omscholing en outplacementbegeleiding zijn voor rekening van de werkgever.

3 .

Gestreefd wordt om binnen 12 maanden een structurele oplossing als bedoeld in het eerste lid te vinden. Indien na uiterlijk 18 (5) maanden zorgvuldig onderzoek geen structurele oplossing is gevonden zal de ambtenaar eervol ontslag wegens reorganisatie worden verleend, als bedoeld in artikel 8:4 van de CAR/UWO.

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, eerste lid, 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 WW uitvoert, dat de betreffende ambtenaar weigert een passende functie te aanvaarden of niet meewerkt aan het vinden van een oplossing als bedoeld in artikel 3:6 lid 1.

Artikel 3:8. Salarisgarantie

De ambtenaar die wordt overgeplaatst 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 toelagen 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:

1 .

Het eerste jaar na de overplaatsing ontvangt de ambtenaar 75% van de daling van de bezoldiging, die het gevolg is van het vervallen van de toelagen;

2.

het tweede jaar na de overplaatsing ontvangt de ambtenaar 50% van de daling van de bezoldiging, die het gevolg is van het vervallen van de toelagen;

3 .

het derde jaar na de overplaatsing ontvangt de ambtenaar 25% van de daling van de bezoldiging, die, het gevolg is van het vervallen van de toelagen;

Artikel 3:10. Persoonsgebonden toelagen

De ambtenaar die wordt overgeplaatst naar een andere functie binnen de gemeentelijke organisatie, behoudt recht op zijn persoonsgebonden toelagen die op grond van artikel 3:7:8 van de CAR/UWO zijn

versie 6\_3/30.03.2005

verleend, indien aan deze functie hetzelfde salaris en salarisperspectief is verbonden. De ambtenaar behoudt eveneens zijn persoonsgebonden toelage indien aan de andere functie een lager salaris is verbonden.

#### Artikel 3:11. Studiefaciliteiten

1.

De ambtenaar die wordt overgeplaatst naar een andere functie binnen de gemeentelijke organisatie, behoudt de faciliteiten die hem op grond van gemaakte afspraken zijn verleend in verband met het volgen van een studie, 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 nieuwe leidinggevende besluit te stoppen met zijn studie, wordt ontheven van eventueel afgesproken terugbetalingsverplichtingen.

#### 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 gemeente.

#### Artikel 3:13. Functie buiten de gemeentelijke organisatie

1.

Indien de ambtenaar, waarvoor in de herplaatsingsprocedure geen passende of geschikte functie is gevonden, een functie accepteert buiten de gemeentelijke organisatie, wordt hem eervol ontslag verleend.

2.

De ambtenaar die overeenkomstig het eerste lid ontslag wordt verleend, wordt ontheven van eventuele terugbetalingsverplichtingen die voortvloeien uit studie afspraken, de verhuiskostenregeling en de regeling betaald ouderschapsverlof.

3.

Indien de ambtenaar als bedoeld in het eerste lid een functie van ten minste een gelijke betrekkingsomvang accepteert buiten de gemeentelijke organisatie, vult de werkgever het brutosalaris gedurende drie jaar aan tot aan het niveau van het brutosalaris dat de ambtenaar genoot direct voorafgaand aan het ontslag. De ambtenaar die een functie accepteert met een kleinere betrekkingsomvang ontvangt gedurende één jaar een aanvulling van zijn brutosalaris naar rato.

versie 6\_3/30.03.2005

## Hoofdstuk 4 Herplaatsingsprocedure

### Artikel 4:1. Herplaatsingsprocedure

1.

Het college van burgemeester en wethouders zal een herplaatsingscommissie in het leven roepen, die als taak heeft om de benodigde gegevens te verzamelen en om het college van burgemeesters en wethouders te adviseren over de te nemen herplaatsingsbesluiten.

2.

De in het vorige lid bedoelde commissie bestaat uit:

a.

de portefeuillehouder personeel en organisatie, tevens voorzitter;

b.

de algemeen directeur, lid;

c.

voor de plaatsingen tot het niveau van leidinggevende, de leidinggevende van het betreffende organisatie onderdeel, lid;

d.

consulent p&o, adviseur;

e.

twee vertegenwoordigers vanuit de plaatselijke groeperingen van de landelijke vereniging van overheidspersoneel vertegenwoordigd in de plaatselijke commissie voor georganiseerd overleg, niet zijnde plaatselijke leden, als waarnemers.

Artikel 4:1:1

1.

De plaatsing van de algemeen directeur /secretaris, geschiedt zonder tussenkomst van de plaatsingscommissie door het college van burgemeester en wethouders.

Artikel 4:1:2

De volgorde bij plaatsing is:

1. de algemeen directeur / secretaris;

2. de leidinggevendenden van de te onderscheiden organisatie-onderdelen;

3. de overige medewerkers.

Artikel 4:1:3

1.

De plaatsingscommissie heeft tot taak:

a.

college van burgemeester en wethouders te adviseren over de (beoogde) plaatsing van alle werknemers, met uitzondering van de algemeen directeur;

b. het op hun verzoek horen van werknemers over de plaatsing;

c. het bewaken van de plaatsingsprocedure;

d. het zondig geven van voorlichting bij de procedure en de voortgang van de plaatsingen.

2. Het secretariaat van de plaatsingscommissie berust bij het bureau personeel en organisatie.

Artikel 4:2. Advies over herplaatsing

1 .

De herplaatsingscommissie verzamelt alle volgens haar benodigde gegevens en adviseert op basis van deze gegevens het college van burgemeester en wethouders over de herplaatsing van de betrokken ambtenaren.

2.

Het college van burgemeester en wethouders informeert de ambtenaar schriftelijk over het advies van de herplaatsingscommissie over zijn herplaatsing, respectievelijk over het advies van de commissie om hem vooralsnog geen passende of geschikte functie aan te bieden.

Artikel 4:3. Bedenkingen tegen voorstel

1 .



Indien de ambtenaar bedenkingen heeft tegen het advies van de commissie over zijn herplaatsing, respectievelijk tegen het advies van de commissie om hem vooralsnog geen passende of geschikte functie aan te bieden kan hij, op grond van het bepaalde in de Algemene wet bestuursrecht, binnen 14 dagen een schriftelijk verzoek daartoe indienen bij het college van burgemeester en wethouders.

2.

De ambtenaar kan verzoeken om mondeling te worden gehoord door (een vertegenwoordiging van) het college van burgemeester en wethouders. De ambtenaar die hiertoe een verzoek indient, zal binnen 14 dagen worden gehoord. Van de hoorzitting wordt schriftelijk verslag opgemaakt.

versie 6\_3/30.03.2005

#### Artikel 4:4. Herplaatsingsbesluiten

1.

Het college van burgemeester en wethouders neemt het besluit tot 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.

De ambtenaar voor wie in de herplaatsingsprocedure geen passende of geschikte functie is gevonden, wordt zo spoedig mogelijk schriftelijk van dit besluit in kennis gesteld. In de motivering van het besluit wordt ingegaan op eventuele bedenkingen die door de ambtenaar zijn ingediend.

3.

De ambtenaar kan bezwaar en beroep aantekenen tegen de besluiten, zoals bedoeld in het eerste en tweede lid, conform de Algemene wet bestuursrecht.

versie 6\_3/30.03.2005

## Hoofdstuk 5 Privatisering en taakoverheveling

### Artikel 5:1. Werkings sfeer hoofdstuk

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

### Artikel 5.2. Werkgelegenheid

1.

De werkgever zal zich tot het uiterste inspannen om ervoor te zorgen dat de werkgelegenheid van de bij de privatisering of overheveling van taken betrokken ambtenaren behouden blijft.

2.

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.

3.

Voordat de werkgever een besluit neemt over de overgang van een ambtenaar naar de betrokken privaatrechtelijke of publiekrechtelijke instantie, biedt hij de betrokkene de gelegenheid om zijn belangstelling kenbaar te maken voor passende 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

1 .

Indien de werkgever er niet in slaagt om de ambtenaar onder te brengen bij de nieuwe werkgever dan wel een passende functie aan te bieden binnen de gemeentelijke organisatie, zullen de werkgever en de ambtenaar zich inspannen om gezamenlijk een structurele oplossing te vinden. Onderdeel van deze oplossing kan zijn:

-Bijscholing en omscholing;

-tijdelijke tewerkstelling binnen de gemeentelijke organisatie, al dan niet bovenformatief;

-een geschikte functie binnen de gemeentelijke organisatie;

-een na de plaatsingsprocedure vrijgekomen passende functie binnen de gemeentelijke organisatie;

-tijdelijke detachering naar een externe organisatie;

-outplacementbegeleiding;

-een passende functie buiten de gemeentelijke organisatie;

-flankerende maatregelen, die erop gericht zijn financiële nadelen voor betrokkene van een mogelijke oplossing weg te nemen.

2.

Alle kosten van bijscholing, omscholing en outplacementbegeleiding zijn voor rekening van de werkgever.

3.

Gestreefd wordt om binnen 12 maanden een structurele oplossing als bedoeld in het eerste lid te vinden. Indien na uiterlijk 18 maanden zorgvuldig onderzoek wordt geconstateerd dat geen structurele oplossing is gevonden, zal de ambtenaar eervol ontslag wegens reorganisatie worden verleend, als bedoeld in artikel 8:4 van de CAR/UWO.

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 dan 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.

versie 6\_3/30.03.2005

## 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-nettogarantie van het salaris en het salarispectief;

b.

ambtenaren die een vaste aanstelling hebben, krijgen bij de nieuwe werkgever een vaste aanstelling dan wel een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zonder proeftijd.

versie 6\_3/30.03.2005

## Hoofdstuk 6 Slotbepalingen

### Artikel 6:1. Hardheidsclausule

1.

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.

2.

In gevallen waarin het sociaal statuut niet voorziet, beslist het college van burgemeester en wethouders.

### Artikel 6:2. Citeertitel

Deze regeling wordt aangehaald als: "Sociaal Statuut" .

### Artikel 6:3. Inwerkingtreding

Dit sociaal statuut treedt in werking met ingang van 6 april 2005.

Mr. M. van der Heijden  
H.J.G.J. van Hoek-Martens.

versie 6\_3/30.03.2005

## Hoofdstuk 7. Toelichting

1.\* Onder de CAR/UWO vallen ook de artikelen van de lokaal vastgestelde verordeningen, de zogenaamde Bedrijfseigen Regelingen (BER).

2\* Het voorbeeld statuut van het CvA gaat uit van maximaal één niveau lager dan het oude functieniveau. Wij stellen voor om twee niveau's als mogelijkheid op te nemen. Dit draagt bij aan het door ons gewenste resultaat van flexibiliteit en voorkomen van onvrijwillige werkloosheid. Daarnaast sluiten wij dan aan bij de jurisprudentie van dit moment. In het sociaal statuut bij de overgang van de sociale dienst naar de ISD werd ook uitgegaan van twee niveaus. In voorkomende gevallen zal de werkgever een motivering dienen te geven waarom zij de functie passend acht.

3\*. De circulaire van het CvA biedt een tweetal opties voor een definiëring van het begrip "salarisperspectief". Hierbij worden de termen "functieschaal" en "uitloopschaal" gebruikt. Deze termen refereren aan een bepaalde systematiek van functiewaardering die in de gemeente Loon op Zand niet wordt toegepast.

Gezien de Loon op Zandse context is het begrip "salarisperspectief" vertaald naar het hoogste bedrag van de voor hem of haar geldende salarisschaal dat de ambtenaar kan verdienen. Eventuele individueel schriftelijk vastgelegde salarisafspraken (bijv. in het kader van een bevorderingsronde) of salarismaxima die zijn vastgelegd in de personeelsadvertentie waarop de betrokkene ambtenaar is aangenomen zijn hierbij ook van toepassing.

4\*. Conform het voorbeeld-statuuut van het CvA en het besluit van B&W van 9 mei 2000 om te kiezen voor een duidelijke taakverdeling tussen het GO en de OR inzake organisatiewijzigingen.

5\*. Wanneer (her)plaatsing van de medewerker in een passende of geschikte functie niet lukt dan hebben de werkgever en de medewerker een inspanningsverplichting om alternatieven en structurele oplossingen te vinden. Vooral aan de kant van de werkgever worden hieraan hoge eisen gesteld ten aanzien van het faciliteren van deze alternatieve oplossingen. Om te voorkomen dat het zoeken naar alternatieven geen open-end-regeling wordt, wordt voorgesteld om hier een termijn van 18 maanden aan te verbinden. Na het eind van deze periode kan de werkgever besluiten om betrokkene bovenformatief te plaatsen dan wel tot (reorganisatie)ontslag van de medewerker over te gaan.

