

SOCIAAL STATUUT EN MOBILITEIT

INHOUDSOPGAVE

		Blz.
HOOFDSTUK 1	ALGEMEEN	1
1.1	Inleiding	1
1.2	Doelstelling	1
1.3	Doelgroep	1
1.4	Uitgangspunten	2
1.5	Rol en functie van het Directieteam, de Commissie voor GO en de Ondernemingsraad	2
1.6	Werkgelegenheidsgarantie	3
1.6.1	Relatie sociaal statuut met CAR/UWO Rheden	3
1.7	Vacaturebeleid	4
1.8	Adviseur	4
1.9	Communicatieplan	4
HOOFDSTUK 2	PROCEDUREBESCHRIJVING BIJ (INGRIJPENDE) ORGANISATIEWIJZIGING EN AANWIJZING VERVALLENDE FORMATIEPLAATSEN	5
2.1	Voornemen tot reorganisatie	5
2.2	Aanwijzing vervallende formatieplaatsen	6
2.3	Stappenplan	6
2.3.1	Wijze van totstandkoming van het inrichtingsplan	6
2.3.2	Volgorde van bovenformatief geplaatsten	7
HOOFDSTUK 3	HERPLAATSING	8
3.1	Uitgangspunt	8
3.2	Mobiliteitsplan	8
3.3	Passende c.q. geschikte functie	8
3.3.1	Passende functie	8
3.3.2	Geschikte functie	9
3.3.3	Voorrang en volgorde	9
3.4	Om- en bijscholing	9
3.5	Herplaatsing	10
3.5.1	Uitgangspunten bij herplaatsing	10
3.5.2	Bedenkingen tegen het voornemen	10
3.5.3	Geen passende of geschikte functie	10
3.5.4	Verplichting ambtenaar	11
HOOFDSTUK 4	RECHTSPOSITIE NA HERPLAATSING	12
4.1	Salaris en salarisaanspraken	12
4.2	Functiegebonden toelagen	12
4.3	Persoonsgebonden toelagen	12
4.4	Studiefaciliteiten	13
4.5	Aanvullende scholing	13
4.6	Proeftijd bij herplaatsing	13
4.7	Tijdelijke plaatsing in afwachting van een passende of geschikte functie	13

INHOUDSOPGAVE Biz.

HOOFDSTUK 5	BIJZONDERE BEPALINGEN BIJ DE OVERGANG NAAR EEN ANDERE WERKGEVER IN HET KADER VAN PRIVATISERING OF VERZELFSTANDIGING	14
5.1	Algemeen	14
5.2	Werkgelegenheid en werkgelegenheidsgarantie	14
5.3	Sociaal plan	14
5.4	Rechtspositievergelijking	15
5.5	Studiefaciliteiten	15
5.6	Van gemeentewege verstrekte leningen	15
5.7	Overige rechten	15
HOOFDSTUK 6	FACILITEITEN NA ONTSLAG OP EIGEN VERZOEK IN VERBAND MET OPHEFFING EIGEN FUNCTIE	16
6.1	Algemeen	16
6.2	Aanvulling op nieuw salaris	16
6.3	Proportioneel uitbetalen van toekomstige gratificatie wegens ambtsjubileum	16
6.4	Toekenning van een mobiliteitspremie bij ontslag uit gemeentedienst	16
6.5	Toekenning van een mobiliteitspremie bij deeltijdontslag uit gemeentedienst	16
6.6	Toekenning van faciliteiten bij aanvaarding van werk elders	17
6.7	Ontheffing van terugbetalingsverplichtingen	17
6.8	Toekenning van een mobiliteitspremie bij ontslag wegens deeltijdpensioen	17
6.9	Faciliteiten voor de opbouw van een eigen zaak	17
6.10	Tegemoetkoming in verhuiskosten	17
HOOFDSTUK 7	ONTSLAG WEGENS OPHEFFING FUNCTIE (ARTIKEL 8:3 CAR/UWO Rheden)	18
7.1	Algemeen	18
7.2	Proportioneel uitbetalen toekomstige gratificatie wegens ambtsjubileum	18
7.3	Ontheffing van terugbetalingsverplichtingen	18
HOOFDSTUK 8	SLOTBEPALINGEN	19
8.1	Hardheidsclausule	19
8.2	Citeertitel	19
8.3	Inwerkingtreding en geldingsduur	19

HOOFDSTUK 1

ALGEMEEN

1.1 Inleiding

In de gemeente kunnen zich zeer uiteenlopende organisatieveranderingen voordoen. Het is in de afgelopen jaren, ondanks de organisatieveranderingen die zich hebben voorgedaan, steeds gelukt gedwongen ontslagen als gevolg van de organisatieverandering, te voorkomen. Dat heeft inspanning gekost, zowel van de individuele medewerkers die daarbij betrokken waren als van de organisatie. De gemeente Rheden heeft zich altijd op het standpunt gesteld dat van haar verwacht mocht worden om -samen met de betrokken ambtenaar- te werken aan een passende oplossing. Dat betekende soms een oplossing buiten de gemeente Rheden. Dit standpunt geldt ook nu nog. Het bestuur van de gemeente Rheden verplicht zich tot het leveren van een maximale inspanning om te bereiken dat voor alle ambtenaren werkgelegenheid behouden blijft.

In dit Sociaal Statuut wordt aangegeven wat van de gemeente Rheden, als werkgever, en van de individuele medewerker verwacht mag worden in tijden van organisatieverandering, waarvan verandering van taken en/of formatiereductie het gevolg is. Met uiteraard als achterliggend doel om gedwongen ontslagen, waar dat maar enigszins mogelijk is, te voorkomen.

De ene organisatieverandering is de andere niet. Soms betreft het één afdeling, waarbij slechts een klein aantal ambtenaren betrokken is, soms kan het ook de gehele organisatie betreffen. In hoofdstuk 2 staan de typen van organisatieverandering aangegeven.

1.2 Doelstelling

Het Sociaal statuut kent drie doelstellingen:

- 1 Het vastleggen van afspraken over de wijze waarop de gevolgen voor het personeel van organisatiewijzigingen sociaal en met maatwerk kunnen worden opgevangen
- 2 Het garanderen van een zorgvuldige procedure met voldoende inspraakmogelijkheden voor betrokkenen;
- 3 Vooraf duidelijkheid scheppen voor bestuur, management en adviseurs over de spelregels die zij bij organisatieverandering moeten hanteren.

1.3 Doelgroep

Het Sociaal Statuut heeft betrekking op alle ambtenaren bij de gemeente Rheden, zowel:

- met een ambtelijke aanstelling op grond van artikel 2:4 van de CAR/UWO Rheden als
- in dienst (genomen) op arbeidsovereenkomst op grond van artikel 2:5 van de CAR/UWO Rheden.

1.4 **Uitgangspunten**

Dat zijn:

- 1 de bestaande hoofdstructuur van het ambtelijk apparaat. Eventuele aanpassingen zullen pas worden overwogen, indien de uitkomsten van ingezette bezuinigingsoperaties daartoe onvermijdelijk noodzaken;
- 2 het streven naar behoud van werkgelegenheid voor de in dienst van de gemeente zijnde ambtenaren.
Onder werkgelegenheid wordt daarbij verstaan:
 - werkzaam blijven binnen de organisatie van de gemeente Rheden in de eigen of een andere passende of geschikte functie (herplaatsing, zie hoofdstuk 3);
 - in het kader van uitbesteding of verzelfstandiging overgang naar een andere werkgever volgens het principe 'mens volgt functie' (zie hoofdstuk 5);
 - het aanvaarden van betaald werk elders c.q. het starten van een eigen bedrijf (zie hoofdstuk 6).
- 3 Gedwongen ontslagen worden voorkomen. Dat houdt in, dat:
 - de gemeente de inspanningsverplichting heeft het uiterste te doen om werkgelegenheid te behouden;
 - van de ambtenaar wordt verlangd dat deze zich alle redelijke inspanningen getroost om passend c.q. geschikt werk te verkrijgen;
 - alle van toepassing zijnde en in het navolgende omschreven maatregelen worden ingezet om gedwongen ontslag te voorkomen;
 - alleen indien na verloop van tijd (zie de hiernavolgende hoofdstukken) moet worden geconstateerd dat alle maatregelen om werkgelegenheid voor de ambtenaar te behouden hebben gefaald, met toepassing van artikel 8:3 van de CAR/UWO Rheden ontslag met toekenning van wachtgeld zal worden verleend.

1.5 **Taken en functies**

a Directieteam

Het DT ziet toe op de correcte uitvoering van de in dit Sociaal Statuut vastgelegde regels en afspraken. Het adviseert het College van Burgemeester en wethouders omtrent voorgenomen inrichtingsplannen.

b Commissie voor Georganiseerd Overleg (GO)

De Commissie voor GO overlegt over voorgenomen organisatiewijzigingen en heeft instemmingsrecht t.a.v. de afspraken gemaakt over het herplaatsings- en afvloeiingsbeleid als in dit Sociaal Statuut verwoord. Als de Commissie voor GO van mening is dat sprake is van dusdanig ingrijpende personele gevolgen dat hierover nadere afspraken moeten worden gemaakt, dan wordt door de gemeente een sociaal plan opgesteld. Over het sociaal plan moet in het Georganiseerd Overleg overeenstemming worden bereikt. De commissie houdt op het gevoerde beleid toezicht op basis van periodieke verantwoording door Burgemeester en Wethouders.

c Ondernemingsraad

Naast zijn adviesrecht op grond van artikel 25 WOR wordt de OR in staat gesteld na te gaan of het beleid conform de met het GO bereikte overeenstemming ten uitvoer wordt gelegd. In dat kader zal de Ondernemingsraad maandelijks (achteraf) worden geïnformeerd over de voortgang van de herplaatsingen.

d Plaatsingscommissie

Het Directieteam treedt op als plaatsingscommissie. Afhankelijk van aard en zwaarte van organisatiewijzigingen kan het Directieteam een plaatsingscommissie met een andere samenstelling aanwijzen.

Van zittingen van de plaatsingscommissie wordt verslag gelegd; het secretariaat berust bij het cluster POI.

De plaatsingscommissie heeft tot taak om een uitspraak te doen welke functies als open dan wel gesloten (een functie is gesloten indien sprake is van ca. 75% gelijkblijvende taken) worden aangemerkt, alsmede aan welke ambtenaar de bovenformatieve status wordt toegekend op basis van de criteria genoemd onder 2.3.2. Daarnaast adviseert zij het College over de passendheid dan wel geschiktheid van een functie.

e Afdelingsmanager

Leidinggevende verantwoordelijkheden blijven gedurende de bovenformatieve status bij de oorspronkelijke afdelingsmanager. Leidinggevende taken kunnen, mits daarover schriftelijke afspraken worden gemaakt, tijdelijk aan de leidinggevende worden overgedragen onder wiens verantwoordelijkheid werkzaamheden worden verricht.

1.6 **Werkgelegenheidsgarantie**

Met het oog op goed werkgever- en werknemerschap is de termijn waarbinnen getracht wordt voor de betrokken ambtenaren een passende c.q. geschikte functie te verkrijgen op twee jaar gesteld. De inspanningen en activiteiten, van zowel werkgever als werknemer, die moeten leiden tot een passende c.q. geschikte functie, worden onverwijld na het bovenformatief worden van de ambtenaar gestart.

Het is mogelijk om op grond van paragraaf 4.6 van dit Sociaal Statuut na één jaar een herplaatsing ongedaan te maken omdat blijkt dat de ambtenaar de functie, waarin hij/zij is herplaatst, naar het oordeel van Burgemeester en Wethouders niet op normaal goede wijze vervult. Ook kan de ambtenaar aannemelijk maken dat een blijvende vervulling daarvan redelijkerwijze niet van hem/haar kan worden verlangd. In dat geval wordt de genoemde termijn van twee jaar met één jaar verlengd.

Indien het in de twee jaren resp. drie jaren niet mogelijk is gebleken de ambtenaar met succes te herplaatsen, wordt uiteindelijk uitvoering gegeven aan het gestelde in hoofdstuk 7 (ontslag met toepassing van artikel 8:3 CAR/UWO Rheden).

1.6.1 **relatie sociaal statuut met CAR/UWO Rheden**

Artikel 1.6 voorziet in ruimere afspraken dan zoals vervat in hoofdstuk 10d van de CAR/UWO Rheden en treedt in de plaats van het gestelde in artikel 10d:5, artikel 10d:6 en artikel 10d:7 van de CAR/UWO Rheden, dit onder toepassing van artikel 10d:3 van de CAR/UWO Rheden.

1.7 **Vacaturebeleid**

Omdat de gemeentelijke organisatie steeds verder krimpt worden vrijkomende vacatures 'schaars'. Daarnaast is het beleid om de inzetbaarheid van zittende ambtenaren te vergroten. Daarom geldt -nadat het Directieteam de vacature formeel heeft opengesteld- de volgende rangorde:

- a ambtenaren die vanuit een bovenformatieve status nog niet definitief herplaatst zijn;
- b (interne) ambtenaren, die zich als kandidaat voor de vacature hebben gemeld;
- c externe personen, indien (uiteindelijk) tot externe werving is besloten.

1.8 **Adviseur**

Bij ingrijpende reorganisaties is het alleszins voor te stellen dat personeelsleden behoefte hebben om met een onafhankelijke adviseur te overleggen c.q. advies te vragen. Voor zover hieraan behoefte is kan het college -al dan niet op verzoek van de Ondernemingsraden behoefte van hen een externe (onafhankelijke) adviseur aanwijzen.

1.9 **Communicatieplan**

Het is belangrijk om gedurende de gehele doorlooptijd van reorganisaties medewerk(st)ers optimaal van informatie te voorzien. Hiertoe wordt onder verantwoordelijkheid van het Directieteam een communicatieplan opgesteld.

Sociaal Statuut Rhodden

HOOFDSTUK 2

PROCEDUREBESCHRIJVING BIJ (INGRIJPENDE) ORGANISATIEWIJZIGING EN AANWIJZING VERVALLENDE FORMATIEPLAATSEN

2.1 Voornemen tot reorganisatie

- 2.1.1 Indien het Directieteam besloten heeft om het College ingrijpende wijzigingen voor te stellen in de organisatiestructuur van het ambtelijk apparaat stelt hij de betrokken ambtenaren, de Ondernemingsraad en de Commissie voor Georganiseerd Overleg schriftelijk van dit voornemen en de daaraan ten grondslag liggende overwegingen op de hoogte.
- 2.1.2 Onder ingrijpende wijzigingen, als bedoeld in het voorgaande lid, worden verstaan:
- een ander organisatie-model;
 - het overhevelen van (een deel van) de formatie van een organisatorische eenheid naar een ander, publiek- of privaatrechtelijk, lichaam;
 - gemeentelijke herindeling;
 - formatiereductie.
- 2.1.3 Tot eventuele wijzigingen, als hiervoor bedoeld, wordt niet besloten voordat aan de Ondernemingsraad gelegenheid is geboden om advies uit te brengen over de voorgenomen wijzigingen en de Commissie voor Georganiseerd Overleg daarmee heeft ingestemd. Indien er sprake is van een wijziging als gevolg van formatiereductie heeft de OR bovengenoemd adviesrecht, maar kan volstaan worden met het GO daarvan schriftelijk op de hoogte te stellen en te melden dat dit sociaal statuut van toepassing zal zijn..
- 2.1.4 Zo spoedig mogelijk nadat Burgemeester en Wethouders kennis hebben genomen van het advies van de Ondernemingsraad en de Commissie voor Georganiseerd Overleg bepalen zij een definitief standpunt ten aanzien van hun in lid 1 bedoelde voornemens. De Ondernemingsraad en de Commissie voor Georganiseerd Overleg worden omtrent dit standpunt en de uiteindelijk daaraan ten grondslag liggende overwegingen schriftelijk geïnformeerd.

Aanwijzing vervallende formatieplaatsen

2.2.1 Indien bij organisatieonderdelen een vermindering of opheffing van taken (al dan niet als gevolg van een ingrijpende wijziging als bedoeld in § 2.1) plaats heeft, zullen de betreffende formatieplaatsen worden opgeheven. Aan degenen die op deze formatieplaatsen geplaatst zijn, zal de bovenformatieve status worden toegekend en op hen is dit sociaal statuut van toepassing.¹

2.2.2 Indien sprake is van gedeeltelijke bovenformativiteit vindt in het kader van het formatieplan zoveel mogelijk clustering plaats tot volwaardige functies. Het toekennen van de bovenformatieve status geschiedt vervolgens op basis van de volgorde als genoemd onder 2.3.2.

2.3 Stappenplan

2.3.1 Wijze van totstandkoming van het inrichtingsplan

Het inrichtingsplan dat -mede afhankelijk van aard en zwaarte van de organisatiewijziging- wordt gemaakt, bestaat uit het formatieplan en het personeelsplan. In voorkomende gevallen kan het Directieteam besluiten tot een andere passende vorm die het maken van de noodzakelijke afwegingen mogelijk maakt.

Alvorens tot toekenning van de bovenformatieve status als bedoeld in paragraaf 2.2 over te gaan wordt door de afdelingsmanager het volgende stappenplan in acht genomen:

Inventarisatie huidige functies/bezetting

Formatieplan

- Functievorming (het ontwikkelen van nieuwe functies op basis van gehandhaafde taken). Indien slechts een gedeelte van een formatieplaats vervalt wordt gestreefd naar clustering tot volwaardige functies.
- Opstellen formatieplan (waarin de nieuwe organisatie wordt beschreven met inbegrip van functie-/competentieprofielen van de nieuwe functies). Het formatieplan wordt, alvorens ter goedkeuring aan het College van Burgemeester en wethouders, ter advisering aan de Ondernemingsraad voorgelegd.

Vervolgens verricht de plaatsingscommissie op voorstel van de afdelingsmanager haar werkzaamheden als genoemd onder 1.5, uitmondend in een personeelsplan, waarin koppeling van de functie aan de ambtenaar plaatsvindt.

Vaststelling van het personeelsplan geschiedt door het College van Burgemeester en wethouders, nadat het Directieteam en OR daarover advies hebben uitgebracht.

In het personeelsplan worden de functies gekoppeld aan medewerk(st)ers en wordt aan medewerk(st)ers de bovenformatieve status toegekend. Daarbij wordt zonodig toepassing gegeven aan het hierna onder 2.3.2 gestelde. Burgemeester en Wethouders doen van de toekenning van de bovenformatieve status schriftelijk mededeling aan de ambtenaren die dat betreft.

Op dat moment start de werkgelegenheidsgarantietermijn genoemd in 1.6.

¹ Let wel: de vraag welke formatieplaatsen komen te vervallen zal pas kunnen worden beantwoord, nadat de politieke besluitvorming m.b.t. bezuinigingsoperaties en reorganisaties is vertaald in personele consequenties. Pas dan zal duidelijkheid ontstaan over de vraag hoeveel en welke formatieplaatsen in het geding zijn en welke ambtenaren dat betreft.

2.3.2 **Volgorde van bovenformatief geplaatsten**

Heeft de vermindering of opheffing van taken betrekking op (nagenoeg) identieke functies, dan zal de bovenformatieve status worden vastgesteld als volgt:

- zij die de wens daartoe te kennen hebben gegeven²
- zij die blijkens opleidings- en (werk)ervaringsgegevens het minst voor hun functie geschikt zijn gebleken. Indien er sprake is van gelijke geschiktheid:
- zij die het minst aantal jaren in overheidsdienst werkzaam zijn.

Alvorens de bovenformatieve status toe te kennen brengt de Plaatsingscommissie, aan de hand van een vooraf bepaald toetsingskader, en nadat de ambtenaar ter zake is gehoord, daarover advies aan het College van Burgemeester en wethouders uit.

Sociaal Statuut Rheden

² Deze bepaling beoogt op generlei manier rechten op afkoopsommen o.i.d. toe te kennen anders dan de faciliteiten als genoemd in hoofdstuk 6.

HOOFDSTUK 3

HERPLAATSING

3.1 **Uitgangspunt**

Onverminderd het bepaalde in artikel 15:1:10 en 8:3 van de CAR/UWO Rheden kan de ambtenaar wiens functie als gevolg van reorganisatie vervalt, worden herplaatst in een passende c.q. geschikte functie.

Herplaatsing geschiedt bij voorkeur in een functie met een zelfde functioneel schaalniveau als van toepassing voor de functie die verlaten wordt.

3.2 **Mobiliteitsplan**

Voor en met de ambtenaar die voor herplaatsing in aanmerking komt wordt door de afdelingsmanager een individueel mobiliteitsplan opgesteld waarin de aanpak wordt vastgelegd die tot herplaatsing van de betrokken ambtenaar moet leiden. De afdelingsmanager wordt daarin ondersteund door een P&O-adviseur, die als procesbegeleider optreedt.

Alvorens tot het opstellen van een plan over te gaan wordt de betrokken ambtenaar in de gelegenheid gesteld om zijn voorkeur voor maximaal 3 functies kenbaar te maken. Deze functies worden opgenomen in het mobiliteitsplan.

Een mobiliteitsplan omvat o.a.:

- een inventarisatie van functies of functietypen die voor de ambtenaar in principe passend of geschikt worden geacht;
- zonodig een loopbaanoriëntatie en/of opleidingsadvies;
- zonodig scholing en/of bijscholing;
- eventuele andere maatregelen, die herplaatsing kunnen bevorderen;
- afspraken over de werkzaamheden die aan de ambtenaar -in afwachting van een herplaatsing- zullen worden opgedragen.

Indien er zich direct mogelijkheden tot plaatsing in een andere functie voordoen, al dan niet bij de gemeente, dan wordt hiertoe meteen een voorstel uitgewerkt.

De beslissing omtrent de herplaatsing berust bij Burgemeester en Wethouders na advies van het Directieteam.

3.3 **Passende c.q. geschikte functie**

3.3.1 **Passende functie**

Waar mogelijk zullen ambtenaren aan wie de bovenformatieve status is toegekend worden herplaatst in een passende functie binnen de gemeentelijke organisatie. De werkgever levert een uiterste inspanning om tenminste één passende functie aan te bieden.

Volgens artikel 15:1:10 lid 1 van de CAR/UWO Rheden, wordt onder een passende functie verstaan: een functie die de ambtenaar redelijkerwijs in verband met zijn persoonlijkheid, zijn omstandigheden, zijn competenties en de voor hem bestaande vooruitzichten kan worden opgedragen. De mogelijkheid van volledig keuzepensioen wordt hier mede onder begrepen.

Onder 'persoonlijkheid, zijn omstandigheden, zijn competenties en de voor hem bestaande vooruitzichten' kunnen onder meer worden verstaan: interesse, capaciteiten, ervaring, leeftijd, gezondheidstoestand, (gezins-)omstandigheden, scholing, salaris en salarisaanspraken³.

Ingeval er meerdere kandidaten beschikbaar zijn voor een passende functie geldt voor de bepaling van de volgorde de volgende rangorde:

- zij die blijkens opleidings- en (werk)ervaringsgegevens het meest daarvoor geschikt zijn. Indien er sprake is van gelijke geschiktheid:
- zij die het meeste aantal jaren in overheidsdienst werkzaam zijn.

3.3.2 **Geschikte functie**

Indien het niet mogelijk blijkt een ambtenaar te herplaatsen in een passende functie, dan kan deze worden herplaatst in een 'geschikte' functie. Daaronder wordt verstaan: 'een functie, niet vallend onder het begrip passend, die de ambtenaar bereid is te vervullen.'

Ingeval er meerdere kandidaten beschikbaar zijn voor een geschikte functie geldt voor de bepaling van de volgorde de volgende rangorde:

- zij die blijkens de voor hen vastgestelde POP (persoonlijk ontwikkelplan), opleidings- en ervaringsgegevens eventueel aangevuld met de resultaten van een potentieelbeoordeling het meest daarvoor geschikt zijn. Indien er sprake is van gelijke geschiktheid:
- zij die het meeste aantal jaren in overheidsdienst werkzaam zijn.

3.3.3 **Voorrang en volgorde**

Bij de vervulling van een vacature geniet de ambtenaar die moet worden herplaatst voorrang boven andere gegadigden.

Indien er meerdere kandidaten zijn voor een voor hen passende functie gaan ambtenaren in vaste dienst vóór ambtenaren in tijdelijke dienst

Tijdelijke dienstverbanden kunnen uitsluitend worden verlengd indien door het Directieteam is vastgesteld dat voor de betreffende functie geen ambtenaar geschikt is (te maken).

3.4 **Om- en bijscholing**

Krachtens artikel 15:1:26 van de CAR/UWO Rheden kan o.a. aan de ambtenaar die intern wordt herplaatst de verplichting worden opgelegd scholing te ondergaan. De aan de opleiding als zodanig verbonden kosten van zulke functiegerichte opleidingen komen ten laste van de gemeente.

³ Blijkens geldende jurisprudentie geldt een aanbod voor een functie tot 2 schalen lager als 'passend', mits salarisaanspraken worden gegarandeerd.

3.5 Herplaatsing

3.5.1 Uitgangspunten bij herplaatsing

Bij het nemen van besluiten tot herplaatsing wordt met de volgende gegevens rekening gehouden:

- de geschiktheid van de ambtenaar voor een functie, zoals die blijkt uit opleidings- en (werk)ervaringsgegevens en eventuele geschiktheidstesten;
- de voorkeur van de ambtenaar voor bepaalde functies;
- de overheidsdiensttijd van de ambtenaar;
- het type dienstverband van de ambtenaar.

De ambtenaar is verplicht mee te werken aan gesprekken en testen die nodig zijn voor het bepalen van de geschiktheid. De kosten hiervan zijn voor rekening van de gemeente. De ambtenaar is niet verplicht de uitslag van testen aan de werkgever mede te delen.

3.5.2 Bedenkingen tegen het voornemen

Alvorens tot herplaatsing over te gaan wordt de ambtenaar in staat gesteld om zijn eventuele bedenkingen -schriftelijk en binnen veertien dagen- bij het Directieteam tegen het voorstel kenbaar te maken.

Indien de ambtenaar hiervan gebruik maakt wordt hij, desgewenst vergezeld van een raadsman, binnen veertien dagen gehoord. Van deze hoorzitting wordt een verslag gemaakt.

3.5.3 Geen passende of geschikte functie

- a Indien de gemeente er niet in slaagt om de ambtenaar een passende dan wel geschikte functie aan te bieden zullen de gemeente en de ambtenaar zich inspannen om gezamenlijk een structurele oplossing te vinden. Middelen daarvoor kunnen zijn:
 - bijscholing en omscholing;
 - het tijdelijk verrichten van taken binnen de gemeentelijke organisatie;
 - tijdelijke detachering naar een externe organisatie;
 - outplacementbegeleiding.
- b De kosten van bijscholing, omscholing en outplacementbegeleiding zijn voor rekening van de gemeente.
- c Indien de gemeente na zorgvuldig onderzoek constateert dat binnen de in artikel 1.6 gegeven werkgelegenheidsgarantietermijnen geen structurele oplossing als bedoeld onder a kan worden gevonden, zal de ambtenaar eervol ontslag wegens reorganisatie worden verleend als bedoeld in artikel 8:3 van de CAR/UWO Rheden.
De bovenwettelijke werkloosheidsuitkeringsregeling van hoofdstuk 10a van de CAR/UWO Rheden is van toepassing, indien recht bestaat op een uitkering krachtens de WW.

3.5.4 **Verplichting ambtenaar**

- a De ambtenaar is verplicht om een passende functie die hem met inachtneming van de herplaatsingprocedure is toegewezen te aanvaarden, onverminderd zijn recht van bezwaar en beroep.⁴
- b Wanneer de ambtenaar na herhaald en zorgvuldig overleg weigert om een passende functie te aanvaarden of niet meewerkt aan het vinden van een oplossing als bedoeld in het vorige artikel kan het college van Burgemeester en wethouders overgaan tot ontslag. Daarbij kan het College bij de instelling die de Werkloosheidswet uitvoert melding maken van het feit dat de betreffende ambtenaar weigert een passende of geschikte functie te aanvaarden of niet meewerkt aan een oplossing als bedoeld in het vorige artikel.

Sociaal Statuut Rheden

⁴ Beslissingen in het kader van herplaatsing zijn besluiten in de zin van de Algemene wet bestuursrecht. Van toepassing is het Reglement Bezwarenprocedure Personeelsaangelegenheden.

HOOFDSTUK 4

RECHTSPPOSITIE NA HERPLAATSING

4.1 Salaris en salarisaanspraken

- 1 Herplaatsing binnen de gemeentelijke organisatie geschiedt in beginsel in een functie met een functioneel schaalniveau -zoals bedoeld in de Bezoldigingsregeling dat tenminste gelijk is aan dat van de opgeheven functie.
- 2 De ambtenaar, die niet in een functie met een gelijk functioneel schaalniveau kan worden herplaatst en een functie aanvaardt met een lager functioneel schaalniveau, wordt benoemd in die functie, maar behoudt het salaris en de salarisaanspraken, verbonden aan de oorspronkelijke functie op het moment van herplaatsing.⁵
- 3 Onder salarisaanspraken als hiervoor bedoeld worden verstaan de schriftelijk vastgelegde salarisaanspraken, daaronder begrepen een eventuele nog van toepassing zijnde doorloop tot en met het maximum van de functieschaal dan wel uitloopschaal indien men daar reeds in is geplaatst.

4.2 Functiegebonden toelagen⁶

- a Voor de ambtenaar die wordt overgeplaatst naar een andere functie binnen de gemeentelijke organisatie vervallen de functiegebonden toelagen.
- b Aan de ambtenaar wiens bezoldiging als gevolg van het vervallen van de functiegebonden toelagen een blijvende verlaging ondergaat wordt –indien en voor zover het verdwijnen van de toelagen een verlaging van de bezoldiging inhoudt- een aflopende compensatie toegekend indien de ambtenaar deze toelagen gedurende tenminste 2 jaren zonder wezenlijke onderbreking heeft genoten.
- c Deze compensatie kent het volgende verloop:
 - het eerste jaar na de herplaatsing ontvangt de ambtenaar 100% van de daling van de bezoldiging die het gevolg is van het vervallen van de toelagen;
 - het tweede jaar na de herplaatsing wordt 75% van de daling van de bezoldiging die het gevolg is van het vervallen van de toelagen ontvangen;
 - het derde jaar na de herplaatsing wordt 50% van de daling van de bezoldiging die het gevolg is van het vervallen van de toelagen ontvangen;
 - het vierde jaar na de herplaatsing wordt 25% van de daling van de bezoldiging die het gevolg is van het vervallen van de toelagen ontvangen.

4.3 Persoonsgebonden toelagen⁷

De ambtenaar die wordt herplaatst in een andere functie binnen de gemeentelijke organisatie behoudt recht op zijn persoonsgebonden toelagen.

⁵ Let wel: over het zgn. garantieloon kan -mits lokaal geregeld- recht op de eindejaarsuitkering bestaan.

⁶ Functiegebonden toelagen (bijv. de vergoeding voor onregelmatige diensten, teamcoördinator,) komen te vervallen als de ambtenaar een functie gaat vervullen die op deze toelagen geen recht geeft. Teneinde een al te plotselinge inkomensachteruitgang te voorkomen wordt hier een afbouwregeling getroffen.

⁷ Een voorbeeld van een persoonsgebonden toelage is een toelage die de ambtenaar in het verleden op grond van artikel 10 van de Bezoldigingsregeling is toegekend wegens langdurige bijzondere uitoefening van de functie.

4.4 **Studiefaciliteiten**

De ambtenaar die wordt overgeplaatst naar een andere functie binnen de gemeentelijke organisatie behoudt recht op de hem toegekende studiefaciliteiten indien hij de studie na herplaatsing voortzet. Besluit hij na overleg met zijn nieuwe leidinggevende te stoppen met zijn studie, dan wordt hij ontheven van de eventuele terugbetalingsverplichting daarvan.

4.5 **Aanvullende scholing**

De gemeente en de ambtenaar onderzoeken samen de noodzaak van om- of bijscholing na herplaatsing en leggen afspraken vast in een persoonlijk ontwikkelingsplan. De kosten van scholing zijn voor rekening van de gemeente.

4.6 **Proeftijd bij herplaatsing**

- 1 Bij een interne herplaatsing geldt een proeftijd van een jaar: indien binnen dat jaar blijkt dat de ambtenaar de functie waarin hij is herplaatst niet op normaal goede wijze vervult, kan de herplaatsing ongedaan worden gemaakt. In dat geval worden, gedurende maximaal de daarvoor in artikel 1.6 genoemde werkgelegenheidsgarantietermijnen, de mogelijkheden voor een nieuwe herplaatsing onderzocht.
- 2 Het onder 1 vermelde geldt ook ingeval de ambtenaar aannemelijk maakt dat een blijvende vervulling daarvan redelijkerwijze niet van hem kan worden verlangd.

4.7 **Tijdelijke plaatsing in afwachting van een passende of geschikte functie**

- 1 Is interne herplaatsing in een passende functie (nog) niet op korte termijn mogelijk en kan ook een geschikte functie op korte termijn (nog) niet worden aangeboden, dan kan de ambtenaar aan wie de bovenformatieve status is toegekend vooralsnog tijdelijk worden geplaatst bij een ander organisatieonderdeel.
- 2 Gedurende die tijdelijke plaatsing worden zoveel mogelijk hem passende of geschikte werkzaamheden opgedragen.

HOOFDSTUK 5

BIJZONDERE BEPALINGEN BIJ DE OVERGANG NAAR EEN ANDERE WERKGEVER IN HET KADER VAN PRIVATISERING OF VERZELFSTANDIGING

5.1 Algemeen

Uitgangspunt bij de privatisering of verzelfstandiging van organisatieonderdelen is dat de werkgelegenheid van de betrokken ambtenaren behouden blijft en dat zij, voor zover althans werkzaam in een dienstverband voor onbepaalde tijd, zoveel mogelijk integraal naar de nieuwe werkgever overgaan. Op het moment van operationeel worden van de organisatie van de nieuwe werkgever wordt aan de betrokken ambtenaar ontslag uit gemeentedienst verleend.

5.2 Werkgelegenheid en werkgelegenheidsgarantie

Uitgangspunt is dat met de nieuwe werkgever wordt overeengekomen dat aan betrokkenen een dienstverband wordt aangeboden, zodat hun arbeidsplaatsen in stand worden gehouden. Voor zover, om welke reden dan ook, tewerkstelling bij de nieuwe werkgever niet mogelijk blijkt, wordt het dienstverband met de gemeente gehandhaafd en geschiedt plaatsing in een andere passende of geschikte functie volgens de bepalingen van hoofdstuk 3.

Bij het aanbieden van een functie door de nieuwe werkgever wordt waar mogelijk met de nieuwe werkgever overeengekomen dat de volgende volgorde van passende arbeid geldt:

- 1 in principe geldt als uitgangspunt 'man/vrouw volgt functie';
- 2 indien meerdere kandidaten voor dezelfde functie voor aanstelling in aanmerking komen, geldt de volgende volgorde:
 - zij die de leeftijd van 35 jaar hebben bereikt, te beginnen met het hoogste aantal overheidsdienstjaren;
 - zij die jonger zijn dan 35 jaar, te beginnen met het hoogste aantal overheidsdienstjaren. Waar geen sprake is van een wezenlijke functiewijziging, wordt geen selectieprocedure doorlopen.
- 3 een gelet op de persoonlijkheid, omstandigheden en bestaande vooruitzichten van betrokkene passende functie, die ten hoogste twee functie-niveau's lager kan liggen dan de huidige;
- 4 een functie, die niet valt onder het begrip passend, maar wel geschikt wordt geacht door de organisatie en door de ambtenaar wordt aanvaard.

Sociaal plan

Als het Georganiseerd Overleg van mening is dat de privatisering of verzelfstandiging zodanig ingrijpende personele gevolgen met zich mee brengt dat hierover aanvullende afspraken moeten worden gemaakt, dan wordt -vóórdat definitieve besluiten ten aanzien van ambtenaren worden genomen- door de gemeente een sociaal plan opgesteld. Dit plan regelt de overplaatsingsprocedure (inclusief de ontslag- en aanstellingsprocedure van de over te plaatsen ambtenaren) en bevat rechtspositionele bepalingen. Over dit sociaal plan moet overeenstemming worden bereikt met het Georganiseerd Overleg.

5.4 **Rechtspositievergelijking**

- 1 Indien de betrokken ambtenaren overgaan naar een privaatrechtelijke of een andere publiekrechtelijke werkgever waarvoor een afwijkende rechtspositieregeling of CAO geldt, dan maakt de gemeente een vergelijking tussen de betreffende arbeidsvoorwaardenpakketten.
- 2 Indien uit de vergelijking blijkt dat het totaalpakket van arbeidsvoorwaarden (bestaande uit in ieder geval salaris, uitkeringen en toelagen, (pré-)pensioen, vakantie, ziektekostenregeling en werkloosheidsregeling) bij de nieuwe werkgever minder is dan het totaalpakket bij de gemeente, dan 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 onderwerpen:
 - De wijze waarop met salarisaanspraken, daaronder begrepen een eventuele nog van toepassing zijnde doorloop (t/m het maximum van de functieschaal) in de op het moment van overgang geldende gemeentelijke salarisschaal wordt omgegaan;
 - De wijze waarop degenen, die nu reeds zijn ingeschaald in de voor hen geldende uitloopschaal, het voor deze schaal geldende doorloopperspectief, zijnde het maximum van de (uitloop)schaal, behouden;
 - De wijze waarop de vaste aanstelling van ambtenaren ook bij de nieuwe werkgever wordt omgezet in een vaste aanstelling dan wel een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zonder proeftijd.

5.5 **Studiefaciliteiten**

Toegekende studiefaciliteiten worden voor de duur van de toekenning gegarandeerd. Van een terugbetalingsverplichting wordt ontheffing verleend, indien een studie wordt gestaakt in verband met een functiewijziging als gevolg van de privatisering of verzelfstandiging of in verband met het gaan volgen van een andere studie, die van belang is voor, uit de verzelfstandiging voortvloeiende, vervulling van een nieuwe functie.

5.6 **Van gemeentewege verstrekte leningen**

Voor van gemeentewege verstrekte leningen geldt dat zij desgewenst worden gecontinueerd op de voorwaarden, zoals op de datum van overgang van toepassing, voor zover en zolang het dienstverband met de nieuwe werkgever gehandhaafd blijft.

5.7 **Overige rechten**

Waar mogelijk en nodig gelden bij privatisering of verzelfstandiging dezelfde uitstroom- en doorstroombevorderende maatregelen als hierna vermeld in hoofdstuk 6.

HOOFDSTUK 6

FACILITEITEN NA ONTSLAG OP EIGEN VERZOEK IN VERBAND MET OPHEFFING EIGEN FUNCTIE

6.1 Algemeen

Indien een ambtenaar die, omdat hij/zij een met opheffing bedreigde of opgeheven functie bekleedt, bereid is buiten de gemeentelijke organisatie een functie in loondienst te aanvaarden, dan wel een zelfstandig beroep of bedrijf te starten, gelden de hiernavolgende uitstroom- en doorstroom-bevorderende mogelijkheden. De toepassing ervan is per definitie maatwerk hetgeen wil zeggen dat faciliteiten worden toegekend passend bij de individuele situatie. De eventuele toekenning van faciliteiten vindt plaats in een gezamenlijk overleg van het betreffende directielid, afdelingsmanager en P&O-adviseur.

6.2 Aanvulling op nieuw salaris

Indien de ambtenaar als bedoeld in het eerste lid een functie van tenminste een gelijke omvang accepteert buiten de gemeentelijke organisatie, kan de gemeente het brutosalaris gedurende een nader overeen te komen termijn van in principe twee jaar aanvullen tot aan het niveau van het brutosalaris dat de ambtenaar genoot direct voorafgaand aan het ontslag. Bij wijze van maatwerk is een langere termijn mogelijk. Bij het accepteren van een functie met een kleinere omvang wordt de hiervoor bedoelde vergoeding naar rato toegekend.

6.3 Proportioneel uitbetalen van toekomstige gratificatie wegens ambtsjubileum

Bij ontslag op eigen verzoek wordt de eerstkomende gratificatie wegens ambtsjubileum naar rato van de reeds opgebouwde dienstjaren uitbetaald mits daarop binnen 5 jaar na ontslagdatum recht zou ontstaan. Deze regel blijft buiten toepassing indien het ontslag verband houdt met het aanvaarden van een functie elders, waarin de aanspraken op een jubileumgratificatie doorlopen.

6.4 Toekenning van een mobiliteitspremie bij ontslag uit gemeentedienst

Behoudens ingeval toekenning van de aanvulling onder 6.2 kan bij ontslag op eigen verzoek zonder recht op wachtgeld of uitkering een bruto gratificatie worden toegekend aan:

- de ambtenaar wiens functie volgens het personeelsplan is opgeheven en voor wie binnen redelijke termijn geen herplaatsingmogelijkheden bestaan;
- de ambtenaar door wiens vertrek een formatieplaats wordt vrijgemaakt die daadwerkelijk door een herplaatsingskandidaat wordt opgevuld.

6.5 Toekenning van een mobiliteitspremie bij deeltijdontslag uit gemeentedienst

Behoudens ingeval toekenning van de aanvulling onder 6.2 kan bij deeltijdontslag op eigen verzoek zonder recht op wachtgeld of uitkering een op de individuele situatie afgestemde gratificatie worden toegekend aan:

- de ambtenaar wiens functie volgens het formatieplan is opgeheven en voor wie binnen redelijke termijn geen herplaatsingmogelijkheden bestaan;
- de ambtenaar door wiens vertrek een formatieplaats wordt vrijgemaakt die daadwerkelijk door een herplaatsingskandidaat wordt opgevuld.

6.6 **Toekenning van faciliteiten bij aanvaarding van werk elders**

Indien door de ambtenaar voldoende aannemelijk wordt gemaakt dat hij bij een andere werkgever een functie kan aanvaarden die leidt tot definitieve uitstroom dan kunnen hem faciliteiten (bijv. faciliteiten voor omscholing) worden toegekend.

Aan de ambtenaar die zijn functie (dreigt te) verliezen en die elders een functie aanvaardt kan gedurende een jaar een terugkeergarantie naar de gemeente Rheden worden verleend.

6.7 **Ontheffing van terugbetalingsverplichtingen**

Bij ontslag op eigen verzoek kan ontheffing worden verleend:

- 1 van de verplichting tot terugbetaling van de eerder toegekende tegemoetkoming in verhuiskosten als bedoeld in hoofdstuk 18 van de CAR/UWO Rheden;
- 2 van de verplichting tot terugbetaling van eerder toegekende studiefaciliteiten;
- 3 van de verplichting tot terugbetaling van de gedurende ouderschapsverlof ontvangen bezoldiging als bedoeld in artikel 6:5:5 CAR/UWO Rheden.

6.8 **Toekenning van een mobiliteitspremie bij ontslag wegens deeltijd Keuzepensioen⁸**

Onverlet artikel 3:5:1 CAR/UWO Rheden kan ter stimulering van ontslagneming wegens gebruikmaking van deeltijd-Keuzepensioen een op de individuele situatie afgestemde gratificatie worden toegekend aan:

- de ambtenaar wiens functie volgens het formatieplan is opgeheven en voor wie binnen redelijke termijn geen herplaatsingsmogelijkheden bestaan;
- de ambtenaar die gedeeltelijk boventallig is geworden en voor wie binnen redelijke termijn geen herplaatsingsmogelijkheden bestaan.

6.9 **Faciliteiten voor de opbouw van een eigen zaak**

Bij ontslag op eigen verzoek kan, voor zover wordt voldaan aan daarvoor nader te stellen voorwaarden, de gemeente gedurende bepaalde tijd borg staan voor de betaling van (een deel van) de aan het opzetten van een eigen zaak verbonden kosten, dan wel een 'startkapitaal' beschikbaar stellen in de vorm van toekenning van extra bezoldiging.

De genoemde termijn wordt bepaald op maximaal twee jaar in een individueel te bepalen vorm, bijv. opdracht vanuit de gemeente, borgstelling etc.

6.10 **Tegemoetkoming in verhuiskosten**

Bij ontslag op eigen verzoek kan een tegemoetkoming in de kosten van verhuizing worden verleend, indien de verandering van werkkring een gedwongen verhuizing met zich brengt en de nieuwe werkgever daarvoor geen c.q. een lagere tegemoetkoming verleent dan bij toepassing volgens hoofdstuk 18 van de CAR/UWO Rheden.

⁸De mogelijkheid om volledig van deeltijdpensioen gebruik te maken wordt gelijk gesteld met een passende betrekking (zie 3.3.1).

HOOFDSTUK 7

ONTSLAG WEGENS OPHEFFING FUNCTIE (ARTIKEL 8:3 CAR/UWO Rheden)

7.1 Algemeen

Indien na afloop van de termijn gedurende welke een werkgelegenheidsgarantie wordt gegeven blijkt dat alle maatregelen om werkgelegenheid voor de ambtenaar te behouden hebben gefaald, wordt met toepassing van artikel 8:3 van de CAR/UWO Rheden ontslag met toekenning van wachtgeld toegekend.

7.2 Proportioneel uitbetalen van toekomstige gratificatie wegens ambtsjubileum

Bij ontslag wordt de eerstkomende gratificatie wegens ambtsjubileum naar rato van de reeds opgebouwde dienstjaren uitbetaald.

7.3 Ontheffing van terugbetalingsverplichtingen

Bij ontslag wordt ontheffing verleend:

- 1 van de verplichting tot terugbetaling van de eerder toegekende tegemoetkoming in verhuiskosten als bedoeld in hoofdstuk 18 van de CAR/UWO Rheden;
- 2 van de verplichting tot terugbetaling van eerder toegekende studiefaciliteiten;
- 3 van de verplichting tot terugbetaling van de gedurende ouderschapsverlof ontvangen bezoldiging als bedoeld in artikel 6:5:5 CAR/UWO Rheden.

HOOFDSTUK 8

SLOTBEPALINGEN

8.1 Hardheidsclausule

- In gevallen waarin toepassing van het sociaal statuut naar het oordeel van het College van Burgemeester en wethouders zou leiden tot een ongewenste situatie, kan het College van het statuut afwijken in een voor de ambtenaar gunstige zin.
- In gevallen waarin het sociaal statuut niet voorziet beslist het College van Burgemeester en Wethouders.

8.2 Citeertitel

Deze regeling wordt aangehaald als 'Sociaal Statuut gemeente Rheden 2011

8.3 Inwerkingtreding en geldingsduur

Dit sociaal statuut treedt in werking op 1 mei 2011 en wordt in ieder geval op actualiteit herzien voor 1 januari 2015.

Sociaal Statuut Rheden