



Het college van burgemeester en wethouders van Schoonhoven
gevestigd Haven 37 te 2871DX Schoonhoven

gelet op:

de Organisatieverordening van de gemeente Schoonhoven

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

de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling (CAR) en de Uitwerkingsovereenkomst (UWO),
met name de artikelen 8:4, 8:4:1, 12:1:5, 12:2 en 15:1:10;

gezien de bereikte overeenstemming in de commissie voor Georganiseerd Overleg d.d.
15 november 2005;

besluit vast te stellen :

SOCIAAL STATUUT GEMEENTE SCHOONHOVEN 2006

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;
bezoldiging:	het salaris, vermeerderd met het bedrag van de aan de ambtenaar toegekende emolumenten en toelagen, niet zijnde onkostenvergoedingen;
CAR:	Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling voor de sector gemeenten;
UWO:	Uitwerkingsovereenkomst op basis van de CAR;
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;
organisatiewijziging:	een belangrijke inkrimping of wijziging van de werkzaamheden van de gemeente (of een onderdeel daarvan) of een belangrijke wijziging van de laatst vastgestelde organisatiestructuur van de gemeente (of een onderdeel daarvan), die niet van tijdelijke aard is en die personele gevolgen met zich meebrengt;
nieuwe organisatie:	de gewijzigde ambtelijke organisatie (of een onderdeel daarvan) dan wel een andere publiekrechtelijke of privaatrechtelijke organisatie waarin de werkzaamheden van de gemeente (of een onderdeel daarvan) worden ondergebracht.

privatisering:	organisatiewijziging die het gevolg is van de verzelfstandiging van een deel van de organisatie tot een nieuwe (privaatrechtelijke) rechtspersoon of de overdracht van een deel van de organisatie aan een derde (privaatrechtelijke) partij;
publiekrechtelijke taakoverheveling:	organisatiewijziging die het gevolg is van de overheveling van een deel van de organisatie naar een ander publiekrechtelijk orgaan;
functie:	het geheel van werkzaamheden dat de ambtenaar volgens zijn functiebeschrijving verricht;
ongewijzigde functie:	een functie die gelijk of nagenoeg gelijk is aan de functie die de ambtenaar voor de organisatiewijziging vervulde;
passende functie:	een functie van gelijkwaardig werk- en denkniveau, die de ambtenaar redelijkerwijs in verband met zijn persoonlijkheid, omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten kan worden opgedragen. Een passende functie is doorgaans van hetzelfde functieniveau als de oude functie, maar kan ook van een hoger niveau of maximaal één niveau 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 of de rechtspositie van de betrokken ambtenaren;
salaris:	het voor de ambtenaar geldende bedrag van de aan de ambtenaar toegekende schaal als bedoeld in artikel 3:1 van de CAR/UWO;
salarisperspectief:	de opeenvolgende salarisperiodieken tot en met het hoogste bedrag van de functieschaal van de ambtenaar en eventueel schriftelijk vastgelegde extra individuele salarisafspraken;
sociaal plan:	nadere afspraken, gebaseerd op en aanvullend op dit sociaal statuut, met functie tot de personele gevolgen van een organisatiewijziging.
toelage:	de toelage waarmee het salaris wordt vermeerderd ingevolge de geldende regeling voor toelagen van de gemeente (al dan niet opgenomen in de Bezoldigingsregeling);
werkgever:	de gemeente Schoonhoven;

Artikel 1:2 Werkingssfeer

Dit sociaal statuut is van toepassing op alle organisatiewijzigingen in de ambtelijke organisatie, privatiseringen en publiekrechtelijke taakoverhevelingen, niet zijnde een organisatiewijziging als gevolg van een gemeentelijke herindeling.

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

Het college van burgemeester en wethouders is bevoegd tot het nemen van besluiten over 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, tenzij bij of krachtens wet of raadsbesluit anders is bepaald.

Artikel 1:5 Algemene uitgangspunten

1. De betrokken ambtenaar zal, bij gebleken geschiktheid, zoveel mogelijk in de nieuwe organisatie de functie gaan/blijven vervullen die hij nu ook vervult (mens volgt werk).
2. Daar waar het een leidinggevende functie betreft kan, voor het bepalen van geschiktheid van de ambtenaar, een psychologisch onderzoek en/of een assessment tot de mogelijkheid behoren.
3. De belangen van de organisatie en van de ambtenaar zijn nevensgeschikt, hetgeen betekent dat zij elkaar over en weer begrenzingen opleggen. Sociale, financiële en organisatorische aspecten van een organisatieverandering worden daarom bij het voorbereiden en verwezenlijken hiervan vanaf het begin in gelijke mate in beschouwing genomen.

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 betrokken ambtenaren, 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 de organisatiewijziging, wordt in het Georganiseerd Overleg, 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 Taakverdeling tussen ondernemingsraad en Georganiseerd Overleg

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

Artikel 2:6: Kennisgeving en uitvoering besluit

1. Als er een definitief besluit is genomen tot 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.

HOOFDSTUK 3: PLAATSINGSPROCEDURE

Artikel 3:1 Plaatsingscommissie

1. Het college van burgemeester en wethouders benoemt een plaatsingscommissie die tot taak heeft om de benodigde gegevens te verzamelen om het college van burgemeester en wethouders te adviseren over de te nemen plaatsingsbesluiten.
2. De plaatsingscommissie zal bestaan uit 3 leden: een vertegenwoordiger namens de werkgever, een vertegenwoordiger namens de vakorganisaties en gezamenlijk kiezen zij een onafhankelijk voorzitter. De plaatsingscommissie wordt ondersteund door een secretaris.

Artikel 3:2 Voorkeursvolgorde bij plaatsing

1. De plaatsingscommissie hanteert, bij de totstandkoming van het plaatsingsplan ten aanzien van de ambtenaren die betrokken zijn bij de organisatiewijziging, de volgende voorkeursvolgorde:
 - a. de ambtenaar blijft zijn eigen, ongewijzigde functie vervullen;
 - b. de ambtenaar wordt overgeplaatst naar een passende functie binnen de nieuwe organisatie;
 - c. de ambtenaar wordt overgeplaatst naar een geschikte functie binnen de nieuwe organisatie.
2. Het plaatsingsplan wordt opgesteld met inachtneming van het genoemde in artikel 3:3 en 3:5 van dit sociaal statuut.

Artikel 3.3 Uitgangspunten bij plaatsing

1. Bij het opstellen van een plaatsingsplan als bedoeld in artikel 3.2, wordt met de volgende gegevens rekening gehouden:
 - a. de geschiktheid van de ambtenaar voor een functie, zoals die blijkt uit opleidings- en ervaringsgegevens, beoordelingsgesprekken en eventuele geschiktheidstesten, met goedkeuring van de betreffende ambtenaar;
 - b. de voorkeur van de ambtenaar voor bepaalde functies;
 - c. de diensttijd van de ambtenaar;
 - d. de leeftijd van de ambtenaar;
 - e. het type dienstverband van de ambtenaar.
2. De ambtenaar is verplicht om mee te werken aan gesprekken en tests die nodig zijn voor het verzamelen van gegevens als genoemd in het eerste lid onder a. De kosten van eventuele tests zijn voor rekening van de werkgever.

Artikel 3:4 Belangstellingsregistratie

Voordat de plaatsingscommissie haar werkzaamheden aanvangt, wordt de betrokken ambtenaar in de gelegenheid gesteld zijn voorkeur voor maximaal 3 functies schriftelijk kenbaar te maken op het voorkeursformulier.

Artikel 3:5 Werkwijze van de plaatsingscommissie

1. De plaatsingscommissie ontvangt schriftelijk van de werkgever de volgende informatie:
 - a. het concept-plaatsingsplan waarin de voorgenomen beslissingen tot (niet) plaatsing van individuele medewerkers zijn opgenomen, wordt opgesteld door het hoofd van dienst, onder wiens verantwoordelijkheid de organisatiewijziging, privatisering of publiekrechtelijke taakoverheveling plaats zal vinden.
 - b. het nieuwe functieboek dan wel nieuwe functiebeschrijvingen;
 - c. de functies waarvoor de ambtenaar zijn voorkeur voor heeft uitgesproken;
 - d. de functie en de organieke plaats van de ambtenaar in de oorspronkelijke organisatie;
 - e. het niveau van de functie;
 - f. het bezoldigingsniveau van de ambtenaar in die functie;
2. De plaatsingscommissie hoort in ieder geval de ambtenaar voor wie in de nieuwe organisatie geen passende of geschikte functie aanwezig lijkt/is en de ambtenaar die op het voorkeursformulier heeft aangegeven door de commissie gehoord te willen worden.
3. Van het horen van de individuele ambtenaar door de plaatsingscommissie wordt een schriftelijk verslag gemaakt, dat door de voorzitter en de secretaris van de plaatsingscommissie voor akkoord wordt ondertekend. De individuele ambtenaar wordt in de gelegenheid gesteld om binnen twee weken na verzending van het verslag schriftelijk te reageren op het verslag.
4. De ambtenaar die hiertoe een verzoek indient, zal binnen twee weken na afloop van de in het derde lid van dit artikel genoemde termijn van twee weken, worden gehoord. Van de hoorzitting wordt schriftelijk verslag gemaakt, dat door de voorzitter en secretaris van de plaatsingscommissie voor akkoord wordt ondertekend. De individuele ambtenaar wordt in de gelegenheid gesteld om binnen twee weken na verzending van het verslag schriftelijk te reageren op het verslag.

Artikel 3:6 Bedenkingen tegen het voorgenomen plaatsingsbesluit

1. Het college van burgemeester en wethouders neemt op basis van het plaatsingsplan, binnen 4 weken, een voorgenomen besluit tot plaatsing en brengt hiervan de ambtenaar schriftelijk op de hoogte, met bijvoeging van het advies van de plaatsingscommissie.
2. Indien het college afwijkt van het advies van de commissie dient zij dit besluit te motiveren.
3. Indien de ambtenaar bedenkingen heeft tegen het voorgenomen besluit tot plaatsing, respectievelijk tegen het voorgenomen besluit om hem vooralsnog geen passende of geschikte functie aan te bieden, kan hij deze binnen 2 weken na verzending van het voorgenomen besluit schriftelijk indienen bij het college van burgemeester en wethouders.
4. 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 2 weken na ontvangst van de bedenkingen worden gehoord. Van de hoorzitting wordt schriftelijk verslag opgemaakt.

Artikel 3:7 Plaatsingsbesluit

1. Het college van burgemeester en wethouders neemt het besluit tot plaatsing van de betrokken ambtenaar. In de motivering van het besluit wordt ingegaan op eventuele bedenkingen die door de ambtenaar zijn ingediend.

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

HOOFDSTUK 4: ALGEMENE UITGANGSPUNTEN VOOR SOCIAAL BELEID

Artikel 4:1 Werkgelegenheid

De werkgever zal zich, met inachtneming van het bepaalde in artikel 4:2 lid 2, tot het uiterste inspannen om te voorkomen dat wordt overgegaan tot het gestelde in artikel 4:2 lid 4. Tevens zal de werkgever zich bij privatisering en publiekrechtelijke taakoverheveling tot het uiterste inspannen om de werkgelegenheid van de betrokken ambtenaren te behouden. 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.

Artikel 4:2 Flankerend beleid

1. Indien de ambtenaar een geschikte functie aanvaardt, ontvangt hij een bedrag van € 2.268,90 netto in het geval van een volledige functie. In het geval van een onvolledige functie wordt het bedrag naar evenredigheid van een volledige functie vastgesteld.
2. Indien de werkgever er niet in slaagt om de ambtenaar een passende dan wel geschikte functie aan te bieden binnen de nieuwe organisatie, zullen de werkgever en de ambtenaar zich inspannen om gezamenlijk een structurele oplossing te vinden. Onderdeel van deze oplossing kan zijn:
 - a. bijscholing en omscholing; gedurende het veranderingsproces zal per jaar voor om-, her- en bijscholing een voldoende bedrag worden gereserveerd. De doelstelling hiervan is om:
 - de kwaliteit van het gemeentelijk personeel op peil te houden;
 - bij plaatsing tijdig aan gevraagde functie-eisen te kunnen voldoen;
 - de positie van ambtenaren die vrijwillig kiezen voor heroriëntatie op de externe arbeidsmarkt, te optimaliseren.
 - b. tijdelijke tewerkstelling binnen de nieuwe organisatie, al dan niet bovenformatief;
 - c. een passende of geschikte functie binnen de nieuwe organisatie, die na de plaatsingsprocedure is ontstaan;
 - d. tijdelijke detachering naar een externe organisatie;
 - e. outplacement; dit kan gebruikt worden voor een gerichte plaatsing buiten de organisatie; het gebruik maken moet een duidelijk toegevoegde waarde hebben voor zowel de ambtenaar als de organisatie.
 - f. een functie buiten de nieuwe organisatie.
 1. De ambtenaar die niet in de nieuwe organisatie wordt geplaatst of op termijn zal worden geplaatst en die een functie buiten de ambtelijke organisatie of de nieuwe organisatie aanvaardt, ontvangt een toelage van 20% van het bruto jaarsalaris, alsmede een vast bedrag van € 9.075,60 bruto. In het geval van een onvolledige functie wordt dit bedrag naar evenredigheid van een volledige functie vastgesteld.
 2. Het bruto jaarsalaris wordt vastgesteld aan de hand van de bezoldiging, die geldt voor de ambtenaar op de dag voorafgaand aan zijn ontslag.
 3. De ambtenaar wordt ontheven van alle terugbetalingsverplichtingen, die voortvloeien uit het ontslag.
 4. De bepalingen onder punt f, sub 1 en 2, zijn van overeenkomstige toepassing op de ambtenaren die als gevolg van een ontslag wegens reorganisatie de organisatie hebben verlaten. Deze bepaling is slechts van toepassing indien de betreffende ambtenaar binnen één jaar na de datum van ontslag een functie buiten de ambtelijke organisatie dan wel de nieuwe organisatie heeft

aanvaard en dientengevolge de ambtenaar geen recht heeft op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet en de bovenwettelijke werkloosheidsuitkering van de CAR, hoofdstuk 10a.

- g. ambtenaren die ontslag nemen uit ambtelijke dienst om een eigen bedrijf te beginnen omdat voor hen binnen de nieuwe organisatie (op termijn) geen functie meer beschikbaar is, kunnen op verzoek in aanmerking komen voor een startsubsidie. Een dergelijk verzoek wordt door het college behandeld.
3. De kosten van bijscholing, omscholing en outplacementbegeleiding zijn voor rekening van de werkgever.
4. Indien de werkgever na zorgvuldig onderzoek constateert dat geen structurele oplossing als bedoeld in het tweede lid kan worden gevonden, zal de ambtenaar eervol ontslag wegens reorganisatie worden verleend, als bedoeld in artikel 8:4 van de CAR/UWO. De bovenwettelijke werkloosheidsuitkering van de CAR, hoofdstuk 10a, is van toepassing indien recht bestaat op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet.

Artikel 4:3 Verplichting ambtenaar

1. De ambtenaar is verplicht, onverminderd het recht op bezwaar en beroep, 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 aanvaarding van een passende functie of niet meewerkt aan het vinden van een oplossing als bedoeld in artikel 4:2, tweede 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 Werkloosheidswet uitvoert, dat de betreffende ambtenaar weigert een passende functie te aanvaarden of niet meewerkt aan het vinden van een oplossing als bedoeld in artikel 4:2 lid 2.

Artikel 4:4 Salarisgarantie

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

Artikel 4:5 Functiegebonden toelagen

1. Voor de ambtenaar die wordt overgeplaatst naar een andere functie binnen de ambtelijke 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 en
 - b. de ambtenaar deze toelagen gedurende ten minste twee jaren zonder wezenlijke onderbreking heeft genoten.
3. Deze compensatie kent het volgende verloop:
 - a. het eerste halfjaar na de overplaatsing ontvangt de ambtenaar 100% van de daling van de bezoldiging, die het gevolg is van het vervallen van de toelagen;
 - b. het tweede halfjaar na de overplaatsing ontvangt de ambtenaar 75% van de daling van de bezoldiging, die het gevolg is van het vervallen van de toelagen;
 - c. het derde halfjaar na de overplaatsing ontvangt de ambtenaar 50% van de daling van de bezoldiging, die het gevolg is van het vervallen van de toelagen;
 - d. het vierde halfjaar na de overplaatsing ontvangt de ambtenaar 25% van de daling van de bezoldiging, die het gevolg is van het vervallen van de toelagen.
 - e. het vijfde halfjaar na de overplaatsing is deze compensatie nihil.

Artikel 4:6 Persoonsgebonden toelagen

De ambtenaar die wordt overgeplaatst naar een andere functie binnen de ambtelijke organisatie behoudt het recht op het oude bruto salaris inclusief persoonsgebonden toelagen zolang dit het nieuwe bruto salaris overschrijdt.

Artikel 4:7 Studiefaciliteiten

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

Artikel 4:8 Aanvullende scholing

De werkgever onderzoekt of het nodig is de ambtenaar, die is overgeplaatst naar een passende of geschikte functie binnen de nieuwe organisatie, bij of om te scholen voor het vervullen van zijn nieuwe functie. In overleg met de ambtenaar wordt een individueel opleidingstraject gestart, de voortgang van de opleidingsafspraken wordt in het personeelsbeoordelingstraject meegenomen. De kosten van de scholing zijn voor rekening van de werkgever.

Artikel 4:9 Sociaal plan

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

Artikel 4:10 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 ambtelijke 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 ambtelijke 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 salarisperspectief;
 - b. ambtenaren die een vaste aanstelling hebben, krijgen bij de nieuwe werkgever een vaste aanstelling dan wel een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zonder proeftijd.

HOOFDSTUK 5: SLOTBEPALINGEN

Artikel 5:1 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 5:2 Citeertitel

Deze regeling wordt aangehaald als: "Sociaal statuut gemeente Schoonhoven 2006".

Artikel 5:3 Inwerkingtreding

Dit sociaal statuut treedt in werking met ingang van 1 januari 2006 en geldt tot 1 januari 2010.

Aldus vastgesteld in de vergadering van de commissie voor het Georganiseerd Overleg van de gemeente Schoonhoven op 15 november 2005

Namens de werknemers:

De vertegenwoordiger CNV-Publieke Zaak

J. Kok

De vertegenwoordiger ARVAKABO

R. Köster

Namens de werkgever:

de voorzitter,

drs. J. Huizinga

Schoonhoven, 23 november 2005
Burgemeester en wethouders van Schoonhoven,
de secretaris,

B. Heinrichs

de burgemeester,

D.W. de Cloë