

Sociaal Statuut van de Gemeente Veenendaal

1. Algemene Bepalingen

Artikel 1:1 Definities

In dit sociaal statuut wordt verstaan onder:

- a. **ambtenaar:**
de ambtenaar als bedoeld in artikel 1:1, eerste lid, onderdeel a van de CAR;
- b. **werkgever:**
de gemeente Veenendaal;
- c. **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;
- d. **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;
- e. **publiekrechtelijke taakoverheveling:**
organisatiewijziging die het gevolg is van de overheveling van een deel van de organisatie naar een ander publiekrechtelijk orgaan;
- f. **personele gevolgen:**
gevolgen voor de functie in die zin dat sprake is van een substantiële verandering, plaatsing in een andere functie of verandering in de rechtspositie van de betrokken ambtenaren;
- g. **salaris:**
het voor de ambtenaar geldende bedrag van de aan de ambtenaar toegekende schaal als bedoeld in artikel 3:1 van de CAR;
- h. **salarisperspectief:**
de opeenvolgende salarisperiodieken tot en met het hoogste bedrag van de functieschaal van de ambtenaar en eventueel schriftelijk vastgelegde extra individuele salarisafspraken;
- i. **bezoldiging:**
het salaris, vermeerderd met het bedrag van de aan de ambtenaar toegekende emolumenten en toelagen, niet zijnde onkostenvergoedingen;
- j. **toelage:**
de toelage waarmee het salaris wordt vermeerderd ingevolge de bezoldigingsregeling van de gemeente Veenendaal;
- k. **functie:**
het samenstel van opgedragen werkzaamheden waar de ambtenaar feitelijk mee is belast;
- l. **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 of maximaal één niveau lager zijn dan de oude functie;
- m. **geschikte:**
een functie die niet valt onder het begrip passende functie, maar die de ambtenaar bereid is te vervullen;

- n. **boventallig verklaring:**
hiervan is sprake indien een ambtenaar wegens reorganisatie niet kan terugkeren in de formatie na de reorganisatie;
- o. **CAR:**
Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling voor de sector gemeenten;
- p. **Georganiseerd overleg:**
de commissie voor georganiseerd overleg zoals bedoeld in artikel 12:1 van de CAR;
- q. **Ondernemingsraad:**
de ondernemingsraad zoals bedoeld in artikel 2 van de Wet op de ondernemingsraden (WOR);
- r. **Sociaal plan:**
nadere afspraken, gebaseerd op en aanvullend op dit sociaal statuut, met betrekking tot de personele gevolgen van een organisatiewijziging;

Artikel 1:2 Werkingsfeer

Dit sociaal statuut is van toepassing op organisatiewijzigingen conform de definitie in artikel 1:1 in de gemeentelijke organisatie, niet zijnde een organisatiewijziging als gevolg van een gemeentelijke herindeling.

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

Het college 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 anders is bepaald.

2. Procedurele bepalingen

Artikel 2:1 Onderzoek naar organisatiewijziging

Lid 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.

Lid 2

Het tijdstip van kennisgeving is dusdanig, dat de ondernemingsraad zijn mening over het onderzoek kenbaar kan maken.

Lid 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.

Lid 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 WOR.

Artikel 2:3 Overleg over de personele gevolgen en maatregelen

Lid 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.

Lid 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.

Lid 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

Lid 1

Voordat een definitief besluit wordt genomen ten aanzien van de organisatiewijziging, wordt de ondernemingsraad schriftelijk om advies gevraagd, conform artikel 25 van de WOR.

Lid 2

De adviesaanvraag bevat een heldere omschrijving van het voorgenomen besluit en de naar aanleiding daarvan te nemen personele maatregelen.

Lid 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, in de regel de Ondernemingsraad worden behandeld

Artikel 2:6 Kennisgeving en uitvoering besluit

Lid 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.

Lid 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, lid 6 van de WOR.

3. Algemene uitgangspunten

Artikel 3:1 Werkingsfeer hoofdstuk

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

Artikel 3:2 Werkgelegenheid bij interne verplaatsing

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

Lid 1

De werkgever hanteert, bij het nemen van besluiten 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 gemeentelijke organisatie
- c. de ambtenaar wordt overgeplaatst naar een geschikte functie binnen de gemeentelijke organisatie.

Lid 2

Herplaatsingsbesluiten als bedoeld in het eerste lid onder b en c worden genomen met inachtneming van de herplaatsingsprocedure, zoals beschreven in hoofdstuk 4.

Artikel 3:4 Uitgangspunten herplaatsing

Lid 1

Bij het nemen van besluiten als bedoeld in artikel 3:3, eerste lid 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;
- b. De voorkeur van de ambtenaar voor bepaalde functies;
- c. De diensttijd van de ambtenaar bij de gemeente Veenendaal;
- d. De leeftijd van de ambtenaar;
- e. Het type dienstverband van de ambtenaar

Lid 2

De ambtenaar volgens artikel 3:3, lid 1, punt b en c is verplicht om mee te werken aan gesprekken en testen 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 3:5 Belangstellingsregistratie

Voordat herplaatsingsbesluiten als bedoeld in artikel 3:3, eerste lid onder 2 en 3, worden genomen, wordt de betrokken ambtenaar in de gelegenheid gesteld zijn voorkeur voor maximaal drie functies kenbaar te maken.

Artikel 3:6 Geen passende of geschikte functie

Lid 1

Indien de werkgever er niet in slaagt om de ambtenaar een passende dan wel geschikte functie aan te bieden binnen de gemeentelijke organisatie, neemt de werkgever een besluit tot boventalligverklaring.

Lid 2

Voor de boventallig verklaarde ambtenaar gelden de bepalingen uit hoofdstuk 10d paragraaf 5 van de CAR.

Lid 3

In aanvulling op het toepassingsbereik van hoofdstuk 10d paragraaf 5 CAR wordt in het Sociaal Plan (in overleg met het leden van het georganiseerd overleg) bepaald wat de duur van een Van werk naar werk-traject is van een boventallig verklaarde ambtenaar die sinds maximaal 2 jaar een vast dienstverband heeft.

Artikel 3:7 Salaris garantie

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 3:8 Functiegebonden toelage

Lid 1

Voor de ambtenaar die wordt overgeplaatst naar een andere functie binnen de gemeentelijke organisatie vervallen de functiegebonden toelagen.

Lid 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.

Lid 3

Deze compensatie kent het volgende verloop:

1. Het eerste jaar na de overplaatsing ontvangt de ambtenaar 100% 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 75% 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 50% van de daling van de bezoldiging, die het gevolg is van het vervallen van de toelagen;
4. Het vierde 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 3:9 Persoonsgebonden toelage

De ambtenaar die wordt overgeplaatst naar een andere functie binnen de gemeentelijke organisatie, behoudt recht op zijn persoonsgebonden toelagen.

Artikel 3:10 Studiefaciliteiten

Lid 1

De ambtenaar die wordt overgeplaatst naar een andere functie binnen de gemeentelijke organisatie, behoudt de rechten die hem op grond van H 17 van de CAR zijn toegekend, indien hij de studie voortzet.

Lid 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 terugbetalingsverplichtingen die voortvloeien uit de H 17 van de CAR.

Artikel 3:11 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 3:12 Functie buiten de gemeentelijke organisatie

Lid 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.

Lid 2

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

Lid 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 de bezoldiging gedurende drie jaar aan tot het niveau van de bezoldiging die de ambtenaar genoot direct voorafgaand aan het ontslag. De ambtenaar die een functie accepteert met een kleinere betrekkingsomvang ontvangt gedurende drie jaar een aanvulling van zijn bezoldiging naar rato.

4. Herplaatsingsprocedure

Artikel 4:1 Herplaatsingsprocedure

Lid 1

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

Lid 2

Het college van burgemeester en wethouders beslist over de samenstelling van de herplaatsingscommissie, na overleg in het georganiseerd overleg.

Artikel 4:2 Advies over herplaatsing**Lid 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.

Lid 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 het voorstel**Lid 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 deze binnen 14 dagen schriftelijk indienen bij het college van burgemeester en wethouders.

Lid 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.

Artikel 4:4 Herplaatsingsbesluiten**Lid 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.

Lid 2

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

Lid 3

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

5. Privatisering en taakoverheveling**Artikel 5:1 Werkingsfeer hoofdstuk**

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

Artikel 5:2 Werkgelegenheid**Lid 1**

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

Lid 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.

Lid 3

Voor de werkgever een besluit neemt over de overgang van een ambtenaar naar de betrokken privaatrechtelijke of publiekrechtelijk 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 baan

Lid 1

Indien de werkgever er niet in slaagt om de ambtenaar een passende dan wel geschikte functie aan te bieden binnen de gemeentelijke organisatie, neemt de werkgever een besluit tot boventalligverklaring.

Lid 2

Voor de boventallig verklaarde ambtenaar gelden de bepalingen uit hoofdstuk 10d paragraaf 5 van de CAR.

Artikel 5:4 Sociaal plan

Lid 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 gemaakt. 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.

Lid 2

Indien uit de vergelijking blijkt dat het totaalpakket van arbeidsvoorwaarden (bestaande uit in ieder geval salaris, uitkeringen en toelagen, (pre)pensioenen, 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.

Lid 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.

6. Slot

Artikel 6:1 Hardheidsclausule

Lid 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.

Lid 2

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

Artikel 6:2 Citeertitel

Deze regeling kan worden aangehaald als "sociaal statuut van de gemeente Veenendaal".

Artikel 6:3 Inwerkingtreding

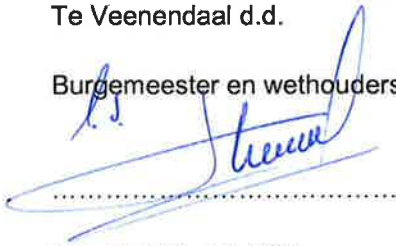
Dit sociaal statuut treedt in werking met ingang van de datum van ondertekening van dit besluit, waardoor het sociaal statuut vastgesteld op 22 februari 2001 komt te vervallen.

Aldus overeengekomen en getekend,


Te Veenendaal d.d.

2013,

Burgemeester en wethouders van Veenendaal



Mw. A.P.W. v.d. Klift
Secretaris



Dhr. Mr. A.W. Kolff
burgemeester

d.d.2012

De ABVAKABO FNV

CNV Publieke Zaak



Mw. S. Sozen

Dhr. A.B. Schnoor