

Sociaal statuut BGV

Hoofdstuk 1: Algemene bepalingen

Artikel 1:1 Definities

In dit sociaal statuut wordt verstaan onder:

- a) **Medewerker:**
De ambtenaar in de zin van artikel 1:1, eerste lid onder a, van de CAR-UWO, aangesteld in vaste dienst dan wel aangesteld in tijdelijke dienst bij wijze van proef ;
- b) **Werkgever:**
Algemeen bestuur van de Veiligheidsregio Gooi en Vechtstreek;
- c) **Organisatie:**
Brandweer Gooi en Vechtstreek (BGV);
- d) **Reorganisatie:**
Opheffing, wijziging, inkrimping, verzelfstandiging en/of verplaatsing van één of meerdere organisatieonderdelen
- e) **Personele gevolgen:**
Gevolgen voor de functie of de rechtspositie van de medewerker;
- f) **Salaris:**
Het voor de medewerker geldende bedrag van de aan hem toegekende schaal als bedoeld in artikel 3:1, tweede lid onder b, van de CAR-UWO;
- g) **Salarisgarantie:**
Het salaris waarop de medewerker tenminste aanspraak blijft behouden;
- h) **Bezoldiging:**
Het salaris, vermeerderd met het bedrag van de aan de medewerker toegekende emolumenten en toelagen, niet zijnde onkostenvergoedingen;
- i) **Toelage:**
De toelage waarmee het salaris wordt vermeerderd ingevolge de bezoldigingsregeling;
- j) **Functie:**
Het geheel (samenstel) van werkzaamheden dat de medewerker moet verrichten, als bedoeld in artikel 1:1, eerste lid onder b, van de CAR;
- k) **Module:**
Het geheel (samenstel) van werkzaamheden dat de medewerker moet verrichten, als bedoeld in artikel 1:1, eerste lid onder b, van de CAR; Het verschil tussen een functie en een module is dat een module een kleiner samenstel van werkzaamheden is, waarvan een medewerker er meerdere toegewezen kan krijgen of dat aan een functie kan worden toegevoegd;
- l) **Ongewijzigde functie:**
Een functie of samenstel van modules waarbij de werkzaamheden die de medewerker verricht voor tenminste 70% gelijk zijn aan de werkzaamheden die de medewerker verrichtte voor de reorganisatie;
- m) **Gewijzigde functie:**
Een functie of samenstel van modules waarbij de werkzaamheden die de medewerker verricht voor minder dan 70% gelijk zijn aan de werkzaamheden die de medewerker verrichtte voor de reorganisatie;
- n) **Nieuwe functie:**
Een functie die niet eerder voorkwam in de oude organisatie en waarvoor een selectieprocedure plaatsvindt;
- o) **Sleutelfunctie:**
Een functie, aangewezen in overleg met de OR, waarvan het plaatsingsproces altijd plaatsvindt als ware er sprake van een nieuwe functie;

p) Passende functie:

Een functie of samenstel van modules die de medewerker redelijkerwijs, gelet op zijn werk- en denkniveau, zijn persoonlijkheid, zijn persoonlijke 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 lager zijn dan de oude functie;

q) Geschikte functie:

Een functie of samenstel van modules, die niet valt onder het begrip passende functie, maar die de medewerker bereid is te vervullen en de werkgever bereid is aan te bieden;

r) Sociaal Plan:

Nadere afspraken gebaseerd op en aanvullend op dit Sociaal Statuut, met betrekking tot de gevolgen van een reorganisatie;

s) CAR:

Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling sector Gemeenten;

t) UWO:

Uitwerkingsovereenkomst;

u) ABGV:

Arbeidsvoorwaardenregeling Brandweer Gooi en Vechtstreek; Deze is gebaseerd op de CAR;

v) GO:

De Commissie voor het Georganiseerd Overleg als bedoeld in artikel 12:1, van de CAR-UWO;

w) OR:

Ondernemingsraad.

Artikel 1:2 Werkingsfeer

Dit Sociaal Statuut is van toepassing op interne organisatiewijzigingen van de BGV.

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

Het Algemeen Bestuur van de Veiligheidsregio Gooi en Vechtstreek is bevoegd tot het nemen van besluiten over de wijziging van de ambtelijke organisatie.

Het Algemeen Bestuur stelt een stroomschema vast met nadere regels voor reorganisaties. Dit stroomschema is als bijlage bij dit Sociaal Statuut opgenomen.

Artikel 1:4 Bevoegdheid tot het nemen van besluiten betreffende individuele ambtenaren

De Commandant van de Brandweer Gooi en Vechtstreek is op basis van mandaat bevoegd tot het nemen van besluiten over wijziging van de aanstelling, overplaatsing en ontslag van medewerkers.

Artikel 1:5 Looptijd Sociaal Statuut

1. Dit Sociaal Statuut treedt in werking per 1 januari 2014 en loopt tot 1 januari 2019.
2. Ingeval er sprake is van gewijzigde en ten tijde van het afsluiten van dit Sociaal Statuut, onvoorziene omstandigheden c.q. ontwikkelingen, die hun directe weerslag hebben op de in deze overeenkomst geformuleerde uitgangspunten om de gevolgen van reorganisatie voor medewerkers op te vangen, zijn zowel de werkgever als vakorganisaties gerechtigd gedurende de looptijd tussentijdse herziening van dit Sociaal Statuut aan de orde te stellen.
3. Over herziening van dit Sociaal Statuut dient wederzijdse overeenstemming te worden bereikt, tenzij de herziening een direct gevolg is van wijzigingen in de CAR-UWO.

HOOFDSTUK 2 Procedure Reorganisatie

Artikel 2:1 Definitie reorganisatie

Als een reorganisatie wordt beschouwd een organisatiewijziging waarbij meerdere teams en/of posten of meer dan 10 medewerkers zijn betrokken.

Artikel 2:2 Opstellen Reorganisatieplan

1. De werkgever stelt, voorafgaand aan iedere reorganisatie, een samenhangend reorganisatieplan op dat ter advisering wordt voorgelegd aan de Ondernemingsraad. In het plan wordt in ieder geval ingegaan op:
 - a. Achtergronden, proces en inhoud:
 - De aanleiding/bewegredenen voor de reorganisatie.
 - Het organisatieonderdeel waarop de reorganisatie betrekking zal hebben.
 - De fases van het reorganisatieproces en een activiteitenplan met een daaraan verbonden tijdschema;
 - De ingangsdatum van de reorganisatie.
 - b. Formatieplan betreffende het organisatieonderdeel waarop de reorganisatie betrekking zal hebben:
 - Een overzicht van de formatie op functies/modules van de oude organisatie versus de nieuwe organisatie.
 - Het duiden van ongewijzigde functies/modules en gewijzigde of nieuwe functies /modules (was/wordt lijst op functieniveau).
 - Welke functies als sleutelfuncties worden aangemerkt.
 - c. Personele gevolgen en maatregelen
 - De middelen die noodzakelijk zijn om personele gevolgen op te vangen, zoals de financiering van om-, her-, en bijscholing.
 - De personele gevolgen (op functieniveau) en het te voeren plaatsings- en herplaatsingsbeleid.
 - De maatregelen met betrekking tot een tijdige en optimale voorlichting en communicatie richting de betrokken medewerkers.
2. Het reorganisatieplan wordt pas vastgesteld nadat de Ondernemingsraad in de gelegenheid is gesteld om advies uit te brengen over het plan met uitzondering van de personele gevolgen.
3. Het reorganisatieplan wordt pas vastgesteld nadat het GO inzicht is verschaft met betrekking tot de personele gevolgen en maatregelen.
4. Na vaststelling van het reorganisatieplan wordt hierover gepubliceerd op intranet. Deze publicatie bevat tenminste:
 - a. het organisatie- en formatieplan (O&F plan)
 - b. het functieboek
 - c. de was/wordt lijst op functieniveau, inclusief de vermelding of een functie een ongewijzigde, gewijzigde, nieuwe of sleutelfunctie betreft.

HOOFDSTUK 3 Plaatsingsprocedure

Artikel 3.1 Algemene uitgangspunten plaatsing

1. De plaatsingsprocedure is van toepassing op alle medewerkers werkzaam op de functies en/of afdelingen genoemd in het reorganisatieplan, hierna te noemen bij de plaatsing betrokken medewerkers.
2. Alle bij de plaatsing betrokken medewerkers ontvangen een statusbrief waarin staat vermeld of zij op een ongewijzigde functie kunnen worden geplaatst of kunnen worden aangewezen als herplaatsingskandidaat.
3. Bij de plaatsing geldt als hoofdregel 'mens volgt werk'. Die regel is van toepassing indien sprake is van een ongewijzigde functie. Indien sprake is van boventaligheid voor een ongewijzigde functie zullen de medewerkers worden geplaatst op basis van het afspiegelingsbeginsel overeenkomstig de richtlijn van het UWV. Medewerkers die op basis van het afspiegelingsbeginsel niet kunnen worden geplaatst op de ongewijzigde functie worden aangewezen als herplaatsingskandidaat.
4. Indien sprake is van een vervallen/gewijzigde functie wordt de medewerker aangewezen als herplaatsingskandidaat en geschiedt de plaatsing middels belangstellingsregistratie. Dit is ook het geval indien een medewerker boventalig is bij een ongewijzigde functie.
5. Plaatsing in een gewijzigde functie is uitsluitend mogelijk, indien de medewerker geschikt is voor de functie of hiervoor binnen een periode van 24 maanden geschikt is te maken (de medewerker moet voldoen aan de redelijke eisen voor benoembaarheid). In geval er meerdere geschikte kandidaten zijn voor een functie, geschiedt plaatsing in volgorde van geschiktheid.
6. Indien een medewerker niet geplaatst kan worden op een functie, wordt de medewerker boventalig geplaatst.
7. Indien de medewerker na 24 maanden buiten eigen schuld of toedoen niet kan voldoen aan de redelijkerwijs te stellen eisen voor de functie, wordt hij alsnog boventalig geplaatst.
8. Bij het bepalen van de geschiktheid gelden in volgorde van belangrijkheid de volgende factoren:
 - functiecriteria en competentieprofiel;
 - werkervaring;
 - opleiding.Ter bepaling van de geschiktheid kan door de werkgever gebruik worden gemaakt van geschiktheidsonderzoeken.
9. Uitzondering op het genoemde in het eerste lid zijn de functies die zijn aangewezen als nieuwe functie of sleutelfuncties. Een sleutelfunctie wordt altijd beschouwd als nieuwe functie ook al is de functie ongewijzigd aan een functie die de medewerker voor de reorganisatie bekleedt. Nieuwe en sleutelfuncties vallen buiten het plaatsingsproces. De vervulling van nieuwe en sleutelfuncties vindt plaats op basis van de reguliere richtlijn voor werving en selectie
10. De plaatsingsprocedure wordt inzichtelijk gemaakt aan de hand van de planning van het plaatsingsproces. Hierin zal tevens de plaatsingsvolgorde worden opgenomen.

Artikel 3:2 Concept plaatsingsplan

1. De werkgever stelt op basis van de was/wordt lijst een voorlopig concept plaatsingsplan op voor de Plaatsingsadviescommissie (PAC) ter advisering inzake de uitgangspunten van de medewerkers.
2. Alle bij de plaatsing betrokken medewerkers worden middels een belangstellingsregistratieformulier in de gelegenheid gesteld hun belangstelling kenbaar te maken voor één of meerdere gewijzigde of ongewijzigde of nieuwe functies.
3. Naar aanleiding van de onder lid 2 genoemde belangstellingsregistratie vinden belangstellingsgesprekken plaats voor de nieuwe, gewijzigde functies en ongewijzigde functies waar vacature ruimte is.
4. Bij gelijke geschiktheid gelden bij plaatsing op een gewijzigde functie de volgende voorrangsregels:
 - Beroepsmedewerkers die voorheen de gewijzigde functie vervulden;
 - Overige beroepsmedewerkers, die aangewezen zijn als herplaatsingskandidaat;
 - Overige beroepsmedewerkers van de BGV, waarbij medewerkers met een vast dienstverband voorrang hebben boven medewerkers met een tijdelijk dienstverband.
5. Aan de hand van de uitkomsten van de belangstellingsregistratie stelt de werkgever een concept plaatsingsplan op ten behoeve van de PAC ter advisering.
6. De PAC brengt binnen 2 weken advies uit aan de werkgever.
7. De werkgever kan gemotiveerd afwijken van het advies van de PAC en stelt het concept plaatsingsplan binnen 2 werkweken vast.
8. Na vaststelling van het concept plaatsingsplan maakt de werkgever aan de medewerker het voornemen kenbaar hem op een functie te plaatsen dan wel boventalig te verklaren.

9. Medewerker kan binnen 5 werkdagen na ontvangst van het voorgenomen besluit schriftelijk zijn zienswijze tegen dit voorgenomen besluit bij werkgever kenbaar maken. In zijn zienswijze kan de medewerker aangeven of hij behoefte heeft aan een mondeling toelichting.
10. De zienswijze wordt ter kennis gesteld aan de Zienswijzeadviescommissie. Deze commissie neemt in dat geval tevens het horen op zich. De Zienswijzeadviescommissie brengt naar aanleiding van de zienswijze binnen 2 weken een advies uit aan de werkgever.
11. De samenstelling, doelstelling en benoeming van de Plaatsingsadviescommissie en Zienswijzeadviescommissie is uitgewerkt in hoofdstuk 6.

Artikel 3:3 Definitief plaatsingsplan

1. Na afloop van de zienswijze termijn en afhandeling van de zienswijzen stelt de werkgever het definitieve plaatsingsplan vast. De werkgever neemt hierbij in acht hetgeen in de zienswijzegesprekken naar voren is gekomen, alsmede het eventueel door de Zienswijzenadviescommissie uitgebrachte advies over alle bedenkingen.
2. Na vaststelling van het plaatsingsplan, bedoeld in het eerste lid, stelt de werkgever betrokken medewerker in kennis van het daarop gebaseerde besluit om hem op een functie te plaatsen, dan wel boventallig te verklaren.
3. Indien medewerker het niet eens is met het plaatsingsbesluit of de boventallig verklaring, kan hij op grond van het bepaalde in de Algemene Wet Bestuursrecht binnen zes weken na de dag van verzending van het plaatsingsbesluit een gemotiveerd bezwaarschrift indienen bij de Bezwarenadviescommissie Personele Aangelegenheden BGV.

HOOFDSTUK 4 Rechten en plichten boventallig verklaarde medewerkers.

Artikel 4:1 Rechten boventallig verklaarde medewerker

1. De boventallig verklaarde medewerker die tenminste 24 maanden in dienst is van de BGV heeft recht op een individueel werk naar werktraject op basis van de bepalingen genoemd in hoofdstuk 10d van de arbeidsvoorwaardenregeling BGV.
2. In een van werk naar werk contract worden de afspraken opgenomen op welke wijze de werkgever de medewerker faciliteert bij het zoeken naar ander werk.
3. De boventallig verklaarde werknemer heeft een voorrangpositie bij interne vacatures.
4. Er is een paritaire commissie VWNW ingesteld waarin geschillen over de nakoming van het VWNW contract kunnen worden voorgelegd. Voor de werkwijze en samenstelling van de commissie VWNW wordt verwezen naar hoofdstuk 6.

Artikel 4:2 Plichten boventallig verklaarde medewerker

1. De boventallig verklaarde medewerker is verplicht tijdelijk of structureel een passende functie boven de formatiesterkte te aanvaarden;
2. De boventallig verklaarde medewerker is verplicht tijdelijk passende werkzaamheden te aanvaarden;
3. De boventallig verklaarde medewerker is verplicht actief medewerking te verlenen aan het van werk naar werk-traject als genoemd in artikel 4:1.
4. De boventallig verklaarde medewerker is verplicht om mee te werken aan plaatsingsgesprekken en geschiktheidsonderzoeken om een passende plaatsing in- dan wel extern te realiseren.

HOOFDSTUK 5 Arbeidsvoorwaardelijke garanties en flankerend beleid

Artikel 5.1 Salarisgarantie

De medewerker die wordt geplaatst op een (andere) functie binnen de organisatie, behoudt het recht op het huidige salaris alsmede het salarisperspectief voor de voor hem geldende salarisschaal, zoals die voor hem golden voor de reorganisatie.

Artikel 5:2 Functiegebonden toelagen

1. De medewerker aan wie functiegebonden toelagen zijn toegekend en die wordt geplaatst in een functie waarvoor geen functiegebonden toelagen gelden, verliest deze toelagen op het moment van plaatsing.
2. Onder een functiegebonden toelage worden verstaan de arbeidsmarkttoelage (artikel 16 bezoldigingsregeling BGV), de waarnemingstoelage (artikel 19 bezoldigingsregeling BGV) en de toelage onregelmatige dienst (artikel 22 bezoldigingsregeling BGV).
3. Voor de afbouw van de toelage onregelmatige dienst geldt op grond van artikel 25 Bezoldigingsregeling BGV een afbouwregeling.

Versie definitief

Artikel 5:3 Persoonlijke toelagen

1. De medewerker die wordt geplaatst in een gewijzigde of nieuwe functie, behoudt de tijdelijke persoonlijke toelagen die hem op grond van artikel 14 bezoldigingsregeling BGV is toegekend zolang de gronden waarop die toelagen werden toegekend aanwezig zijn.
2. De gronden voor een persoonlijke toelage op grond van artikel 15 bezoldigingsregeling BGV (beleidsregels flexibele beloning) worden niet langer geacht aanwezig te zijn in geval de medewerker wordt geplaatst in een functie waarvoor een lagere schaal geldt dan voor de functie die de medewerker voor de reorganisatie vervulde.

Artikel 5:4 Verlof

Voor de medewerker voor wie de verplichting vervalt om regelmatig en in belangrijke mate op onregelmatige uren te werken of voor wie de verplichting vervalt zich buiten de voor zijn betrekking vastgestelde werktijden ter beschikking te houden voor het gedurende onbepaalde tijd periodiek verrichten van beschikbaarheidsdiensten, komt het verlof als bedoeld in artikel 6:2:1 lid 4 CAR-UWO te vervallen.

Artikel 5:5 Flankerend beleid

In het op te stellen Sociaal Plan zal zo nodig passend flankerend beleid worden overeen gekomen.

HOOFDSTUK 6 Commissies

Artikel 6:1 Plaatsingsadviescommissie (PAC) en Zienswijzenadviescommissie (ZAC)

1. De PAC heeft tot taak het adviseren van de werkgever over de plaatsing op ongewijzigde en gewijzigde functies en sleutelfuncties van de bij de overgang betrokken medewerkers.
2. Bij een reorganisatie wordt een ZAC ingesteld om de werkgever te adviseren over ingediende zienswijzen met betrekking tot het voorgenomen plaatsingsbesluit.
3. De PAC en de ZAC zijn als volgt samengesteld:
 - Één externe voorzitter;
 - Één lid aangewezen door de werkgever;
 - Één lid aangewezen door de vakorganisaties.De PAC en de ZAC bestaan uit dezelfde personen.
4. Aan de PAC en ZAC worden toegevoegd een ambtelijk secretaris en de benodigde ambtelijke ondersteuning.
5. De voorzitter en de leden van de PAC en ZAC worden middels mandaat namens het Algemeen Bestuur van de Veiligheidsregio Gooi- en Vechtstreek benoemd door de Commandant
6. Indien de PAC of ZAC geen overeenstemming bereiken over het uit te brengen advies, wordt daarvan – onder vermelding van de standpunten – mededeling gedaan aan werkgever.
7. Het bevoegd orgaan neemt op grond van het advies van de PAC een voorgenomen besluit, waartegen de betreffende ambtenaar binnen 5 werkdagen zijn zienswijze kenbaar kan maken.
8. De ZAC adviseert het bevoegd orgaan over de zienswijze van de betreffende ambtenaar. Daarbij wordt getoetst of het bevoegd orgaan in redelijkheid op basis van de beschikbare informatie tot het voorgenomen besluit is kunnen komen. (heroverweging).
9. Het bevoegd orgaan heroverweegt op grond van het advies van de ZAC het voorgenomen besluit en neemt een definitief besluit waartegen rechtsmiddelen openstaan.

Artikel 6:2 Commissie VWNW

Op grond van artikel 10d:24 Arbeidsvoorwaardenregeling BGV wordt een paritaire commissie van VWNW ingesteld. De samenstelling en werkwijze van deze commissie is geregeld in het reglement commissie VWNW.

HOOFDSTUK 7 SLOTBEPALINGEN

Artikel 7:1 citeertitel en vaststelling

1. Dit stuk kan aangehaald worden als Sociaal Statuut BGV 2013.
2. Aldus overeengekomen op 16 december 2013 tussen werkgever en de vakorganisaties vertegenwoordigd in de Commissie voor Georganiseerd Overleg (GO).

Datum: 16 december 2013

Namens werkgever

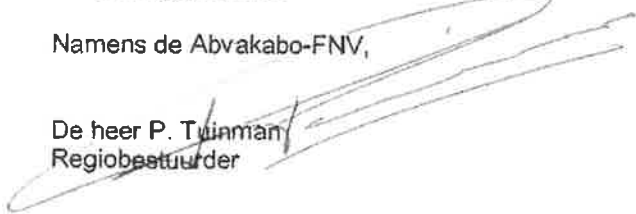
B. Horseling
Voorzitter GO



De vakorganisaties

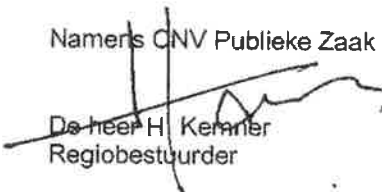
Namens de Abvakabo-FNV,

De heer P. Tuijnman
Regiobestuurder



Namens CNV Publieke Zaak

De heer H. Keranier
Regiobestuurder



Bijlage1: Stroomschema Proces Reorganisatie

