

Sociaal statuut van Gemeente Utrechtse Heuvelrug.

Het college van Burgemeester en Wethouders van Gemeente Utrechtse Heuvelrug;

gelet op:

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

de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling (CAR) en de Uitwerkingsovereenkomst (UWO), met name de artikelen 8:3, 8:3:1, 10d, 12:1:5, 12:2 en 15:1:10;

gezien de bereikte overeenstemming in het GO

d.d. 23 april 2015;

gelezen het voorstel van burgemeester en wethouders van 1 juni 2015, nr. 20150106A334

B E S L U I T :

vast te stellen de volgende regeling:

Doel en werkingssfeer.

Dit sociaal statuut is hoofdstuk 26 van de arbeidsvoorwaarden van Gemeente Utrechtse Heuvelrug. Het heeft als doel om de uitgangspunten en de rechtspositionele waarborgen vast te leggen, die nodig zijn om de personele gevolgen van een wijziging of inkrimping van de Gemeente Utrechtse Heuvelrug (hierna 'organisatieverandering') op een sociaal verantwoorde wijze te regelen. In het verlengde daarvan kunnen onderdelen van deze regeling worden toegepast om de in- en externe mobiliteit van medewerkers te bevorderen.

PARAGRAAF 1: BEGRIPSBEPALINGEN

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

bezoldiging	het salaris, vermeerderd met het bedrag van de aan de medewerker toegekende emolumenten en toelagen, niet zijnde onkostenvergoedingen;
boventalligheid	de situatie dat de medewerker na de organisatiewijziging niet kan terugkeren in de formatie op een ongewijzigde, een passende of een geschikte functie en in het kader van taakoverheveling evenmin perspectief heeft op behoud van werkgelegenheid;
CAR	Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling voor de sector Gemeenten;
functie:	het samenstel van werkzaamheden dat door de medewerker op basis van de generieke functie is te verrichten;
generieke functie	de beschrijving die zodanig vastgesteld is voor één of meerdere gelijkwaardige functies. De beschrijving vloeit logisch voort uit de organisatiestructuur en verdeling van taken, bevoegdheden en

	verantwoordelijkheden. De beschrijving is een weergave van aard, overwegend karakter, niveau en complexiteit van taken;
geschikte functie:	een functie die niet valt onder het begrip passende functie, maar die de medewerker bereid is te vervullen;
GO	commissie voor georganiseerd overleg zoals bedoeld in artikel 12.2 van de CAR-UWO. De commissie bestaat uit een vertegenwoordiging van de werkgever en een vertegenwoordiging van de medewerkers;
herplaatsingscommissie	de commissie, zoals bedoeld in hoofdstuk 5 van dit stuk, die is ingesteld door het College van Burgemeester en Wethouders en belast is met advisering op plaatsingsbesluiten en toezicht houden op de uitvoering van de VWNW-trajecten;
medewerker:	de ambtenaar in de zin van de CAR, alsmede de werknemer met wie de werkgever een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht heeft afgesloten;
ongewijzigde functie:	een functie die gelijk of nagenoeg gelijk is aan de functie die de medewerker voor de organisatiewijziging vervulde;
oudere medewerker	de medewerker die in een leeftijdscategorie valt waarvoor op dat moment (ouderen)beleid bestaat in de organisatie in het kader van duurzame inzetbaarheid, arbeidsduurvermindering of vervroegde uitstroom.
OR:	Ondernemingsraad, welke is het medezeggenschapsorgaan zoals bedoeld in 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;
passende functie:	een functie die de medewerker redelijkerwijs in verband met zijn persoonlijkheid en zijn omstandigheden kan worden opgedragen. Onder persoonlijkheid en omstandigheden kan onder meer worden verstaan: interesse, capaciteiten, ervaring, leeftijd, gezondheidstoestand, scholing en salarisniveau. Het functieniveau is passend wanneer de niveau-indicatie van de functie minimaal gelijk is aan het niveau van de huidige functie, dan wel één niveau lager of één niveau hoger;
personele gevolgen:	gevolgen voor de functie of de rechtspositie van de betrokken medewerkers;
privatisering:	organisatiewijziging die het gevolg is van de verzelfstandiging van een deel van de organisatie tot en 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;

salaris: het voor de medewerker geldende bedrag van de voor zijn functie geldende salarisschaal als bedoeld in artikel 3.1. van de CAR, naar evenredigheid van diens formele arbeidsduur;

salarisaanspraken: de opeenvolgende salarisnummers van de salarisschaal waarin de medewerker is ingedeeld tot en met het hoogste bedrag inclusief eventuele uitloopsalarisnummers van de salarisschaal en eventueel concreet vastgelegde extra salarisafspraken;

sleutelfunctie: een functie die met instemming van de OR is aangewezen als zijnde van vitaal belang voor de nieuwe organisatie en die op basis van geschiktheidseisen wordt ingevuld;

sociaal plan: nadere afspraken, gebaseerd op en aanvullend op dit hoofdstuk, met betrekking tot de personele gevolgen van een specifieke organisatiewijziging;

toelagen: de toelagen, niet zijnde persoonlijke onderscheidenlijk garantietoelagen, waarmee het salaris wordt vermeerderd ingevolge hoofdstuk 3;

UWO Uitwerkingsovereenkomst voor de sector Gemeenten;

VWNW-traject: het traject als bedoeld in de artikelen 10d:11 t/m 10d:24 CAR/UWO voor de medewerker, die door het college boventallig wordt verklaard als gevolg van organisatiewijziging en die, op het moment dat deze boventalligheid ingaat, een dienstverband heeft van tenminste twee jaar. Voor de medewerker met een dienstverband korter dan 2 jaar en langer dan 6 maanden is er een traject van maximaal 6 maanden, naar redelijkheid en billijkheid;

werkgever: de Gemeente Utrechtse Heuvelrug.

Artikel 1:2 Werkingssfeer

Deze regeling is van toepassing op alle organisatiewijzigingen in de gemeentelijke organisatie, niet zijnde een organisatiewijziging als gevolg van een gemeentelijke herindeling.

Artikel 1:3 Algemene uitgangspunten

Lid 1

In de afweging en planning van een organisatiewijziging zullen de personele belangen evenzeer de aandacht krijgen als de technische, economische en financiële overwegingen.

Lid 2

Gestreefd wordt steeds naar een optimale participatie van en communicatie met alle betrokkenen, één en ander met inachtneming van de hierover te maken en/of gemaakte afspraken en regels.

Lid 3

Het streven is er steeds op gericht alle bij een organisatiewijziging betrokken werknemers te plaatsen of te herplaatsen. Om de mogelijkheden voor plaatsing en mobiliteit te optimaliseren wordt daarbij van de werknemers een flexibele en coöperatieve opstelling en bijdrage verlangd.

Lid 4

Bij de plaatsing van werknemers worden vastgelegde vooruitzichten en rechtspositionele aanspraken gegarandeerd.

PARAGRAAF 2: BESLUITVORMING ORGANISATIEWIJZIGING

Artikel 2:1 Onderzoek naar organisatiewijziging

Lid 1

Als het college van Burgemeester en wethouders voornemens is de mogelijkheid en wenselijkheid van een organisatiewijziging te onderzoeken, worden de OR, het GO en de betrokken medewerkers hier in een vroeg stadium van op de hoogte gesteld.

Lid 2

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

Lid 3

De medewerkers en de OR 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 OR en het GO.

Artikel 2:2 Extern advies

Indien het college van Burgemeester en wethouders voornemens is om over de wenselijkheid van de organisatiewijziging extern advies te vragen, wordt de OR om advies gevraagd over het verstrekken en formuleren van de adviesopdracht.

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 GO overleg gevoerd over de personele gevolgen van het besluit en de naar aanleiding daarvan te nemen maatregelen.

Lid 2

Als het GO van mening is dat de organisatiewijziging zodanig ingrijpende personele gevolgen met zich meebrengt dat hierover aanvullende afspraken moeten worden gemaakt, wordt door het college van Burgemeester en wethouders een sociaal plan opgesteld. Over dit sociaal plan moet in het GO overeenstemming worden bereikt.

Lid 3

De leden van het GO kunnen tussentijds bijeen worden geroepen dan wel schriftelijk worden geraadpleegd, wanneer de omstandigheden een versnelde procedure vereisen.

Artikel 2:4 Kennisgeving en uitvoering besluit

Lid 1

Voordat een definitief besluit wordt genomen ten aanzien van de organisatiewijziging, wordt de OR om advies gevraagd, conform artikel 25 van de Wet op Ondernemingsraden.

Lid 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.

Lid 3

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

Lid 4

Een definitief besluit tot wijziging van de organisatie, wordt zo spoedig mogelijk meegedeeld aan het GO, de OR en de betrokken medewerkers. Daarbij wordt ingegaan op de personele gevolgen van het besluit.

Lid 5

Als het besluit afwijkt van het advies van de OR, 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 OR van het besluit in kennis is gesteld, conform artikel 25, zesde lid van de Wet op Ondernemingsraden.

Artikel 2:5 Taakverdeling tussen OR en GO

Ten aanzien van de medezeggenschap van medewerkers en vakcentrales geldt het algemene uitgangspunt dat onderwerpen die gedurende het proces van organisatiewijziging aan bod komen, primair door één orgaan worden behandeld, één en ander voorts overeenkomstig de Wet op Ondernemingsraden en afspraken die gemaakt zijn tussen OR GO en de werkgever.

PARAGRAAF 3: INTERNE ORGANISATIEWIJZIGINGEN

De artikelen 3:1 t/m 5:6 zijn uitsluitend van toepassing op interne organisatiewijzigingen, niet zijnde privatiseringen en publiekrechtelijke taakoverhevelingen.

Artikel 3:1 Werkgelegenheid bij interne organisatiewijziging

Burgemeester en wethouders zullen zich tot het uiterste inspannen om te voorkomen dat de bij de organisatiewijziging betrokken medewerkers onvrijwillig werkloos raken.

Artikel 3:2 Voorkeursvolgorde bij herplaatsing

Lid 1

Burgemeester en wethouders hanteren bij het nemen van besluiten ten aanzien van de medewerkers die betrokken zijn bij de organisatiewijziging de volgende voorkeursvolgorde:

- a) de medewerker blijft zijn eigen, ongewijzigde functie vervullen;
- b) de medewerker wordt herplaatst op een passende functie binnen de gemeentelijke organisatie;
- c) de medewerker wordt herplaatst op een geschikte functie binnen de gemeentelijke organisatie.

Lid 2

Plaatsingsbesluiten als bedoeld in het eerste lid onder a en herplaatsingsbesluiten als bedoeld in het eerste lid onder b en c worden genomen met inachtneming van de herplaatsingsprocedure, zoals beschreven in de artikelen 5:1 t/m 5:5.

Artikel 3:3 Uitgangspunten herplaatsing

Lid 1

Bij het nemen van besluiten als bedoeld in artikel 3:2, eerste lid, wordt **uitsluitend met** de volgende gegevens rekening gehouden:

de geschiktheid van de medewerker voor een functie, zoals die blijkt uit opleidings- en ervaringsgegevens, beoordelingsgesprekken en eventuele geschiktheidstesten; de voorkeur van de medewerker voor bepaalde functies; de diensttijd van de medewerker bij de gemeente Utrechtse Heuvelrug, dan wel bij de op 1 januari 2006 opgeheven gemeenten Amerongen, Doorn, Driebergen-Rijsenburg, Leersum of Maarn; de leeftijd van de medewerker; het type dienstverband van de medewerker.

Lid 2

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

Artikel 3:5 Verplichting medewerker

Lid 1

De medewerker is verplicht, onverminderd het recht op bezwaar en beroep, een passende functie die hem met inachtneming van de herplaatsingsprocedure is toegewezen, te aanvaarden.

Lid 2

Wanneer de medewerker na herhaald en zorgvuldig overleg weigerachtig is ten aanzien van aanvaarding van een passende functie of niet meewerkt aan het vinden van een geschikte functie dan wel een oplossing als bedoeld in artikel 3:7 eerste lid, kan het college van burgemeester en wethouders overgaan tot ontslag. Daarbij kan het college van burgemeester en wethouders melding maken bij de instelling die de Werkloosheidswet uitvoert, dat de betreffende medewerker weigert een passende functie te aanvaarden of niet meewerkt aan het vinden van een geschikte functie dan wel een oplossing als bedoeld in artikel 3:7, eerste lid.

Artikel 3:6 Bijzondere zorg oudere medewerker

Aan de positie van oudere medewerkers wordt bij organisatiewijzigingen bijzondere aandacht besteed. Zij kunnen gebruik maken van de op dat moment bestaande regelingen voor arbeidsvermindering of uitstroom.

Artikel 3:7 Geen passende of geschikte functie

Lid 1

Indien het niet mogelijk is om de medewerker een passende dan wel geschikte functie aan te bieden binnen de gemeentelijke organisatie wordt de medewerker boventallig verklaard en zullen burgemeester en wethouders en de medewerker zich inspannen om gezamenlijk een structurele oplossing te vinden. Onderdeel van deze oplossing kunnen zijn:

- bijscholing en omscholing;
- tijdelijke tewerkstelling binnen de gemeentelijke organisatie, al dan niet bovenformatief;
- tijdelijke detachering naar een externe organisatie;
- outplacementbegeleiding;
- een passende of geschikte functie buiten de gemeentelijke organisatie;
- flankerende maatregelen.

Lid 2

Voor de dekking van de kosten van bijscholing, omscholing en outplacementbegeleiding wordt de toegezegde dekking uit het VWNW-traject zoals beschreven staat in het op dat moment geldende sociaal plan benut. Eventuele resterende kosten komen voor rekening van de werkgever.

Lid 3

De boventallige medewerker wordt zo spoedig mogelijk schriftelijk van dit besluit in kennis gesteld. In de motivering van het besluit wordt ingegaan op eventuele bedenkingen die door de medewerker zijn ingediend.

Lid 4

Indien geen structurele oplossing als bedoeld in artikel 3.7 lid 1 zal de medewerker eervol ontslag wegens reorganisatie worden verleend, als bedoeld in hoofdstuk 8:4 van de CAR-UWO.

3:8 Rechten boventallige medewerker

Lid 1

De boventallig verklaarde medewerker met een vaste aanstelling die tenminste 24 maanden in dienst is van de werkgever heeft recht op een individueel van werk naar werktraject (hierna: VWNW) op basis van de bepalingen genoemd in hoofdstuk 10d CAR UWO.

Lid 2

De werkgever betaalt de kosten van her-, bij- en omscholing en outplacementbegeleiding tot het bedrag dat opgenomen is in het op dat moment geldend sociaal plan.

Lid 3

De termijn van boventalligheid, waarin een medewerker is aangemerkt als boventallige medewerker als bedoeld in lid 1, bedraagt maximaal twee jaar. Deze termijn kan door het college op grond van artikel 10d:20 en 10d:22 CAR UWO eenmalig worden verlengd met een redelijke en nader gespecificeerde termijn.

Lid 4

Bij overplaatsing binnen de organisatie behoudt de medewerker zijn voor de reorganisatie geldende rechtspositionele aanstellingsvorm.

Lid 5

In een VWNW-contract worden de afspraken opgenomen op welke wijze de werkgever de medewerker faciliteert bij het zoeken naar ander werk.

Lid 6

De boventallig verklaarde werknemer heeft een voorrangpositie bij interne vacatures.

Lid 7

Er is herplaatsingscommissie 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 10.6 van de CAR-UWO en naar artikel 5.6 van deze regeling.

Lid 8

Indien na het VWNW-traject geen structurele oplossing gevonden is zal de medewerker eervol ontslag wegens reorganisatie worden verleend, als bedoeld in hoofdstuk 8:4 van de CAR-UWO.

Lid 9

Het ontslag bedoeld in het vierde lid van artikel 3.7 vindt niet eerder plaats dan twee jaar na het nemen van het reorganisatiebesluit, en vindt niet plaats tijdens een lopende detachering of omscholing of een ander traject gericht op een structurele oplossing zoals bedoeld in het eerste lid tot een maximum van 4 jaar.

Lid 10

In aanvulling op het toepassingsbereik van hoofdstuk 10d van de CAR UWO heeft de boventallige verklaarde medewerker - met een vaste aanstelling of een aanstelling bij wijze van proef - die minimaal 6 maanden en maximaal 24 maanden in dienst is recht op een individueel van werk naar werktraject met een termijn van maximaal 6 maanden. De lengte van het VWNW-traject wordt naar redelijkheid en billijkheid vastgesteld. Artikelen 3.8 lid 4 t/m lid 8 zijn overeenkomstig van toepassing.

De vergoeding van de kosten voor eventuele her-, bij en omscholing en outplacementbegeleiding wordt gezamenlijk overeengekomen en bedraagt maximaal €4000.

Artikel 3:9 Accepteren functie in een externe organisatie

Lid 1

Indien de boventallige medewerker een functie accepteert buiten de gemeentelijke organisatie, wordt hem eervol ontslag verleend.

Lid 2

De medewerker die overeenkomstig het eerste lid ontslag wordt verleend, wordt ontheven van eventuele terugbetalingsverplichtingen die voortvloeien uit de hoofdstukken 6 (Betaald ouderschapsverlof), 17 (opleiding en ontwikkeling) en 18 (verplaatsingskosten).

Lid 3

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

Artikel 3:10 Functieboek en sleutelfuncties

Lid 1

Uitzondering op de genoemde procedure in artikelen 3:2 t/m 5:6 zijn de functies die zijn aangewezen als sleutelfuncties.

Lid 2

De sleutelfuncties worden bepaald in overleg met de OR.

Lid 3

Sleutelfuncties worden uitgewerkt in een functieprofiel en ter advisering voorgelegd aan de OR. De functieprofielen worden tijdig, voor aanvang van de plaatsingsprocedure, aan de betrokken medewerkers ter kennis gebracht.

Lid 4

Voor de sleutelfuncties die - na instemming van de OR - buiten de plaatsingsprocedure vallen, wordt de werving-en selectieprocedure van Gemeente Utrechtse Heuvelrug gevolgd of een aangepaste procedure die instemming krijgt van de OR.

Lid 5

Bij gelijke geschiktheid tussen kandidaten in de selectieprocedure heeft de medewerker van wie zijn functie gaat vervallen of van wie zijn functie een sleutelfunctie is geworden voorrang op overige sollicitanten.

Lid 6

Kandidaten die niet worden benoemd op een sleutelfunctie, volgen de herplaatsingsprocedure als bedoeld in artikel artikelen 3:2 t/m 5:6

PARAGRAAF 4: ARBEIDSVOORWAARDELIJK KADER

Artikel 4:1 Salarisgarantie

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

Artikel 4:2 Functiegebonden toelagen

Lid 1

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

Lid 2

Aan de medewerker, die als gevolg van het vervallen van de functiegebonden toelagen een blijvend lagere salaris ontvangt, wordt een aflopende compensatie toegekend indien:

- de blijvende verlaging ten minste 3% bedraagt van het salaris
- de medewerker deze toelagen gedurende ten minste twee jaren zonder wezenlijke onderbreking heeft genoten.

Lid 3

Deze compensatie bedraagt in de eerste 12 maanden na aanvang van de nieuwe werkzaamheden 100% van de laatstelijk verleende toelagen, in de daarop volgende 12 maanden 75 %, de 12 maanden daarna 50 % en vervolgens gedurende 12 maanden 25 %. Daarna wordt de compensatie beëindigd. Toelagencomponenten verbonden aan de nieuwe functie zullen op de (oude) toelagen in elk geval in mindering worden gebracht.

Artikel 4:3 Persoonsgebonden toelagen

De medewerker die wordt overgeplaatst naar een andere functie van een gelijk salarisniveau binnen de gemeentelijke organisatie, behoudt recht op zijn persoonsgebonden toelagen ten minste gedurende een jaar na datum van overplaatsing.

Artikel 4:4 Clustercoördinator-toelage

Indien voor de medewerker met een clustercoördinatie-taak na overplaatsing de clustercoördinatierol vervalt, vervalt ook de clustercoördinatietoelage. Indien de medewerker deze toelagen gedurende ten minste twee jaren zonder wezenlijke onderbreking heeft genoten is er een afbouw toelage van toepassing conform artikel 3:3:1:3 van de CAR-UWO.

Artikel 4:5 Studiefaciliteiten

De medewerker die wordt overgeplaatst naar een andere functie binnen de gemeentelijke organisatie, behoudt de rechten die hem op grond van hoofdstuk 17 CAR UWO (opleiding en ontwikkeling) zijn toegekend, indien hij de studie voortzet. Indien de medewerker niettemin de studie stopzet omdat er geen directe relatie meer is met de nieuwe functie, wordt hij ontheven van de terugbetalingsverplichtingen die voortvloeien uit hoofdstuk 17 CAR UWO.

Artikel 4:6 Aanvullende scholing

Burgemeester en wethouders onderzoeken of het nodig is de medewerker, 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.

PARAGRAAF 5: HERPLAATSINGSPROCEDURE

Artikel 5:1 Herplaatsingscommissie

Lid 1

Het college van Burgemeester en wethouders stelt een herplaatsingscommissie in.

Lid 2

De commissie als bedoeld in lid 1 fungeert als onafhankelijke

- plaatsingscommissie in het geval een plaatsingsprocedure wordt gevolgd
- commissie van toezicht VWNW-trajecten, zoals bedoeld in artikel 3.8 lid 7.

Lid 3

De herplaatsingscommissie bestaat uit

- een vaste onafhankelijke voorzitter, aan te wijzen door de werkgever en werknemersgeleding
- een lid en een plaatsvervanger aan te wijzen door de werkgever

- een lid en een plaatsvervanger aan te wijzen door de werknemersgeleding in de commissie voor het GO

Lid 4

De commissie regelt de vervanging van de voorzitter.

Lid 5

De voorzitter en de (plaatsvervangende) leden van de herplaatsingscommissie kunnen geen deel uitmaken van of werkzaam zijn onder verantwoordelijkheid van een der bestuursorganen van Gemeente Utrechtse Heuvelrug.

Lid 6

De voorzitter en de (plaatsvervangende) leden van de herplaatsingscommissie kunnen op ieder moment aftreden. Hiervan doen zij schriftelijk mededeling aan het bestuursorgaan, de commissie voor het GO en de OR.

Lid 7

De aftredende voorzitter en de aftredende (plaatsvervangende) leden van de commissie blijven hun functie vervullen totdat in de opvolging is voorzien.

Lid 8

De gemeentesecretaris wijst een medewerker en diens plaatsvervanger aan die de commissie bijstaat als ambtelijk secretaris.

Artikel 5:2 Advies over herplaatsing en voorgenomen besluit

Lid 1

De herplaatsingscommissie in de rol van plaatsingscommissie verzamelt alle volgens haar benodigde gegevens en adviseert over de te nemen (her)plaatsingsbesluiten in de vorm van een concept plaatsingsplan dat is voorbereid door de werkgever.

Lid 2

Burgemeester en wethouders informeren de medewerker schriftelijk over het advies van de herplaatsingscommissie en stellen de medewerker daarbij in kennis van hun voorgenomen besluit om hem te (her)plaatsen, respectievelijk om hem geen passende of geschikte functie aan te bieden.

Artikel 5:3 Bedenkingen tegen voorgenomen besluit

Lid 1

Indien de medewerker bedenkingen heeft tegen een voorgenomen besluit, bedoeld in artikel 5:2, tweede lid, kan hij deze binnen drie weken schriftelijk indienen bij burgemeester en wethouders.

Lid 2

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

Artikel 5:4 (Her)plaatsingsbesluiten

Lid 1

Burgemeester en wethouders nemen het besluit tot (her)plaatsing van de betrokken medewerker. De medewerker 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 medewerker zijn ingediend.

Artikel 5.5: Bezwaar & Beroep

Lid 1

De medewerker kan tegen het plaatsingsbesluit binnen 6 weken na de datum van verzending een gemotiveerd bezwaarschrift indienen bij de werkgever.

Lid 2

Het bezwaarschrift wordt, voordat daarop word beslist, voor advies voorgelegd aan de vaste commissie van advies voor de bezwaarschriften personele aangelegenheden.

Lid 3

Tegen de beslissing op het bezwaarschrift kan de medewerker beroep instellen bij de bevoegde rechtbank, Afdeling bestuursrecht, onder vermelding van bodemzaken of voorlopige voorzieningen.

Artikel 5.6 Toezicht op het VWNW-traject

Lid 1

De commissie heeft als taak het college desgevraagd te adviseren:

- over de naleving van tussen het college en de medewerker gemaakte afspraken in het kader van het VWNW-contract
- over eventuele verlenging van het VWNW-contract, zoals bedoeld in artikel 10d:22 van de CAR.
- over geschillen voortvloeiend uit het VWNW-contract.

Lid 2

Een verzoek om advies als bedoeld lid 1 kan worden gedaan door of namens het college of door de betrokken ambtenaar.

Lid 3

De commissie brengt een bindend advies uit.

Lid 4

De commissie kan belanghebbenden bij de voorbereiding en uitvoering van het VWNW-contract betrokkenen horen.

Lid 5

Het college en de betrokken medewerker zijn verplicht alle gevraagde informatie te verschaffen aan de commissie.

Lid 6

Vergaderingen van de commissie zijn niet openbaar.

Lid 7

De commissie brengt haar bindend advies schriftelijk uit, binnen vier weken na de aanvraag daartoe.

PARAGRAAF 6: PRIVATISERINGEN EN PUBLIEKRECHTELIJKE TAAKOVERHEVELINGEN

De artikelen 6:1 t/m 6:8 zijn uitsluitend van toepassing op privatiseringen en publiekrechtelijke taakoverhevelingen.

Artikel 6:1 Werkgelegenheid

Lid 1

Burgemeester en wethouders zullen zich tot het uiterste inspannen om ervoor te zorgen dat de werkgelegenheid van de bij de privatisering of overheveling van taken betrokken medewerkers behouden blijft.

Lid 2

Burgemeester en wethouders treden met de betrokken privaatrechtelijke of publiekrechtelijke instantie in overleg over de overname van de medewerkers van het desbetreffende organisatieonderdeel. Gemaakte afspraken worden schriftelijk vastgelegd.

Lid 3

Voordat een besluit wordt genomen over de overgang van een medewerker naar de betrokken privaatrechtelijke of publiekrechtelijke instantie, wordt hij in de gelegenheid gesteld om zijn belangstelling kenbaar te maken voor passende functies die op dat moment vacant zijn of op korte termijn vacant komen in de gemeentelijke organisatie. De medewerker zal als interne kandidaat in de selectieprocedure worden betrokken.

Artikel 6:2 Geen passende of geschikte functie

Lid 1

Indien het niet mogelijk is om de medewerker onder te brengen bij de betrokken privaatrechtelijke of publiekrechtelijke instantie dan wel hem een passende functie aan te bieden binnen de gemeentelijke organisatie, wordt de medewerker boventallig verklaard en zullen burgemeester en wethouders en de medewerker zich inspannen om gezamenlijk een structurele oplossing te vinden. Onderdeel van deze oplossing kunnen zijn:

- bijscholing en omscholing;
- tijdelijke tewerkstelling binnen de gemeentelijke organisatie, al dan niet bovenformatief;
- tijdelijke detachering naar een externe organisatie;
- outplacementbegeleiding;
- een passende of geschikte functie buiten de gemeentelijke organisatie;
- flankerende maatregelen.

Lid 2

Voor de boventallige medewerker zijn artikelen 3.8 en 3.9 van toepassing, welke het VWNW-traject en een functie in een externe organisatie betreffen.

Lid 3

Voor de dekking van de kosten van bijscholing, omscholing en outplacementbegeleiding wordt de toegezegde dekking uit het VWNW-traject dat beschreven staat in het sociaal plan benut. Eventuele resterende kosten komen voor rekening van de werkgever.

Lid 4

De boventallige medewerker wordt zo spoedig mogelijk schriftelijk van dit besluit in kennis gesteld. In de motivering van het besluit wordt ingegaan op eventuele bedenkingen die door de medewerker zijn ingediend.

Artikel 6:3 Verplichting medewerker

Lid 1

De medewerker is verplicht, onverminderd het recht op bezwaar en beroep, een passende functie die hem met inachtneming van de herplaatsingsprocedure is toegewezen, te aanvaarden.

Lid 2

Wanneer de medewerker na herhaald en zorgvuldig overleg weigerachtig is ten aanzien van aanvaarding van een passende functie of niet meewerkt aan het vinden van een geschikte functie dan wel een oplossing als bedoeld in artikel 6:2, eerste lid, kan het college van burgemeester en wethouders overgaan tot ontslag. Daarbij kan het college van burgemeester en wethouders melding maken bij de instelling die de Werkloosheidswet uitvoert, dat de betreffende medewerker weigert een passende functie te aanvaarden of niet meewerkt aan het vinden van een geschikte functie dan wel een oplossing als bedoeld in artikel 6:2, eerste lid.

Artikel 6.4

Algemeen geldend uitgangspunt is dat voor de medewerker die als gevolg van taakoverheveling in dienst treedt van een nieuwe werkgever het arbeidsvoorwaardelijk kader als genoemd in paragraaf 4 van deze regeling van overeenkomstige toepassing is.

Artikel 6:5 Sociaal plan

Lid 1

Als het GO van mening is dat de privatisering of taakoverheveling zodanig ingrijpende personele gevolgen met zich meebrengt dat hierover aanvullende afspraken moeten worden gemaakt, wordt door het college van burgemeester en wethouders 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 GO.

Lid 2

Er worden geen definitieve besluiten genomen ten aanzien van medewerkers voordat er overeenstemming is over het sociaal plan.

Artikel 6:6 Rechtspositievergelijking

Lid 1

Indien de betrokken medewerkers overgaan naar een privaatrechtelijke of publiekrechtelijke instantie waarvoor een afwijkende rechtspositieregeling of CAO geldt, maken burgemeester en wethouders een vergelijking tussen de arbeidsvoorwaardenpakketten die van toepassing zijn bij de gemeente Utrechtse Heuvelrug en de betrokken privaatrechtelijke of publiekrechtelijke instantie.

Lid 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 betrokken privaatrechtelijke of publiekrechtelijke instantie minder is dan het totaalpakket bij de gemeente Utrechtse Heuvelrug, 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:

- netto-nettogarantie van het salaris en de salarisaanspraken;
- de medewerker die een vaste aanstelling heeft, krijgt bij de nieuwe werkgever een vaste aanstelling dan wel een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zonder proeftijd.
- De medewerker die een tijdelijke aanstelling heeft, krijgt bij de nieuwe werkgever een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd overeenkomstig de nog resterende looptijd van de tijdelijke aanstelling.

Artikel 6.7 Garantiebepaling werk en inkomen

Lid 1

De medewerker heeft met betrekking tot behoud van werkgelegenheid en inkomen gedurende maximaal 4 jaren na de datum van taakoverheveling de volgende garanties:

- De nieuwe werkgever garandeert aan de medewerker dat in geval van voorgenomen ontslag als gevolg van reorganisatie of inkrimping gedurende het 1e en 2e jaar na de datum van taakoverheveling, ongeacht de bepalingen van de van toepassing zijnde CAO, een Van Werk-Naar Werk-traject van toepassing zal zijn overeenkomstig die welke hij ingevolge hoofdstuk 10d CAR zou hebben genoten.
- Indien de nieuwe werkgever geen CAO heeft waarin het VWNW-traject en aanvullende uitkering (zoals in artikel 10d lid 25 CAR UWO) van toepassing is, garandeert de werkgever dat de medewerker die na beëindiging van het VWNW-traject recht heeft op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet en deze ook daadwerkelijk ontvangt, gedurende 2 jaren een (aanvulling op de) de aanvullende uitkering ontvangt overeenkomstig die welke hij ingevolge hoofdstuk 10d CAR zou hebben genoten.

Lid 2

De werkgever garandeert in geval van faillissement van de nieuwe werkgever binnen de in lid 1 genoemde termijn van vier jaar:

- Dat de medewerker wordt geplaatst bij een nieuwe contractpartij in het geval een nieuwe aanbestedingsprocedure wordt gevoerd;
- Een herleving van het dienstverband indien en vanaf het moment dat de werkzaamheden weer in eigen beheer zullen worden uitgevoerd.

Lid 3

Gedurende de fase waarin een nieuwe aanbestedingsprocedure als bedoeld in lid 2 wordt gevoerd, dan wel hervatting van de werkzaamheden in eigen beheer als bedoeld in lid 2, garandeert de werkgever:

- Gedurende de eerste 2 jaar na datum taakoverheveling een aanvulling tot het laatstegenoten inkomen indien de medewerker recht heeft op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet en deze ook daadwerkelijk ontvangt;
- Gedurende het 3^e en 4^e jaar na de datum van taakoverheveling een aanvulling op de uitkering krachtens de Werkloosheidswet overeenkomstig die welke de medewerker ingevolge van hoofdstuk 10dCAR zou hebben genoten, indien de medewerker de werkloosheidsuitkering ook daadwerkelijk ontvangt.

Lid 4

De medewerker wordt uitgesloten van het overgangsrecht ingevolge lid 1 en 2 indien hij werkloos wordt op één van de volgende gronden

- Bij verwijtbaarheid in de zin van de Werkloosheidswet;
- Wegens disfunctioneren;
- Middels een vaststellingsovereenkomst ex artikel 900 van boek 7 bw.

Artikel 6:8 Bijzondere zorg oudere medewerker

Aan de positie van oudere medewerkers wordt bij organisatiewijzigingen bijzondere aandacht besteed. Zij kunnen gebruik maken van de op dat moment bestaande regelingen voor arbeidsvermindering of uitstroom.

SLOTBEPALINGEN

Artikel 6:1 Hardheidsclausule

In gevallen waarin toepassing van deze regeling zou leiden tot een onbillijke situatie voor een medewerker, kunnen burgemeester en wethouders van dit hoofdstuk afwijken in een voor de medewerker gunstige zin.

Artikel 6:2 Onvoorziene gevallen

In gevallen waarin dit hoofdstuk niet voorziet, beslissen burgemeester en wethouders. Indien er ter zake nadere regels worden gesteld, geschiedt dit in overeenstemming met het GO.

Artikel 6:3 Informatieverschaffing

Iedere medewerker, die direct betrokken is bij een organisatieverandering, heeft toegang tot deze regeling en het geldend sociaal plan.

Artikel 6:4 Bijstand van de medewerker

De medewerker kan zich bij de behartiging van zijn belangen tegenover (een vertegenwoordiger van) de werkgever laten bijstaan door een deskundige.

Artikel 6:5 Citeertitel

Deze regeling wordt aangehaald als: "Sociaal statuut gemeente Utrechtse Heuvelrug".

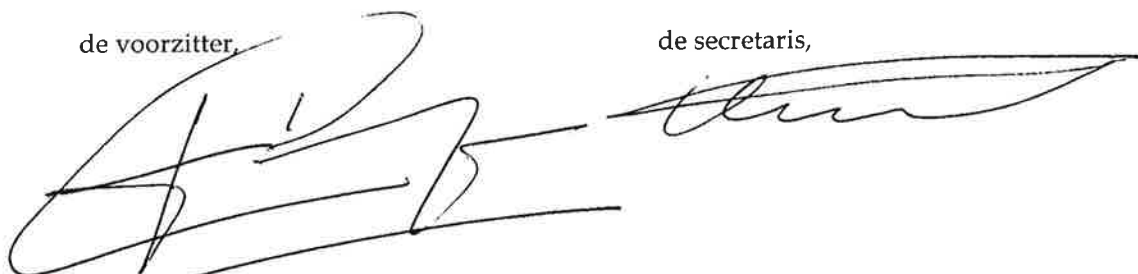
Artikel 6:6 Inwerkingtreding

Dit sociaal statuut treedt in werking met ingang van 1 juni 2015.

Aldus besloten in de vergadering van 1 juni 2015
Het college van Burgemeester en Wethouders voornoemd

de voorzitter,

de secretaris,

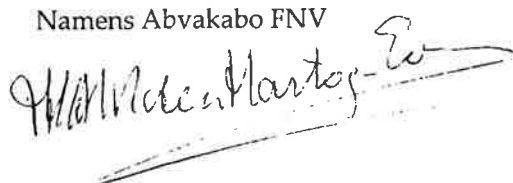
Two handwritten signatures in black ink. The signature on the left is larger and more complex, while the one on the right is smaller and more fluid.

Aldus op 15 juli 2015 getekend door

Namens CNV Connectief,
sector overheid

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke at the end.

Namens Abvakabo FNV

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'W. de Kort' with a long horizontal stroke extending to the right.

VOLMACHT BURGEMEESTER

De burgemeester van de gemeente Utrechtse Heuvelrug;

Overwegende dat:

- het college op 1 juni 2015 heeft besloten het "Sociaal Statuut gemeente Utrechtse Heuvelrug 2015" vast te stellen;
- vaststelling afhankelijk is van overeenstemming in het Georganiseerd Overleg (GO);
- Het college op 23 april 2015 in het Georganiseerd Overleg (GO) overeenstemming heeft bereikt over het "Sociaal Statuut gemeente Utrechtse Heuvelrug 2015"

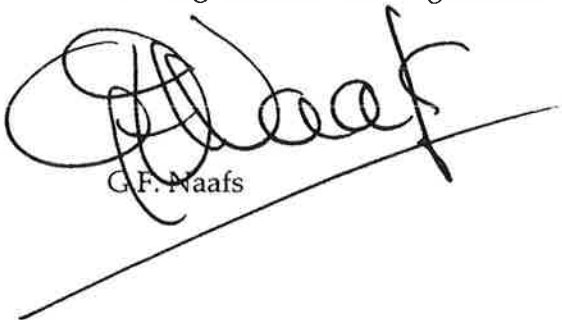
Gelet op artikel 171 van de Gemeentewet;

Besluit, ter uitvoering van bovengenoemd besluit van het college,:

Wethouder J.W. van Dongen te machtigen om ter vertegenwoordiging van de gemeente Utrechtse Heuvelrug het Sociaal Statuut 2015 te ondertekenen.

Doorn, 13 juli 2015

de burgemeester van de gemeente Utrechtse Heuvelrug ,



G.F. Naafs