

Het college van burgemeester en wethouders van Voerendaal,
gelet op het bepaalde in artikel 12:1:5 CAR-UWO;
gezien de bereikte overeenstemming in de Commissie voor Georganiseerd Overleg
besluit vast te stellen het volgende:

Sociaal statuut gemeente Voerendaal 2012

HOOFDSTUK 1

ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1:1

Begripsbepalingen

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. ambtenaar: de ambtenaar in de zin van artikel 1:1, lid 1 onder a CAR-UWO
- b. werkgever: de gemeente Voerendaal
- c. bevoegd gezag: het college van burgemeester en wethouders
- d. reorganisatie: een belangrijke wijziging in taken, inrichting en/of formatieve omvang van de gemeentelijke organisatie, waardoor functies worden opgeheven of gewijzigd¹
- e. functie: het samenstel van taken en/of werkzaamheden dat, afgeleid uit de taakstelling van de organisatie, is opgedragen aan een ambtenaar
- f. functiegroep: een groep functies met een gemeenschappelijk grondpatroon; hierbij is de aard van de werkzaamheden kenmerkend voor de groep functies
- g. functieboek: het geheel van vastgestelde functies, dat in de organisatie voorkomt
- h. plaatsing: het opdragen van een functie aan een ambtenaar
- i. herplaatsingskandidaat: de ambtenaar, die door het bevoegd gezag als zodanig is aangewezen en op wie hoofdstuk 5 van dit statuut van toepassing is
- j. mens volgt werk: het principe, dat een ambtenaar zijn functie volgt, indien de niveaubepalende bestanddelen in de bestaande functie voor tenminste de helft ongewijzigd blijven en terugkeren in de nieuwe organisatie
- k. passende functie: een functie:
- van gelijkwaardig werk- en denkniveau, die de ambtenaar in verband met zijn persoonlijkheid, omstandigheden, en de voor hem bestaande vooruitzichten kan worden opgedragen;
 - van doorgaans hetzelfde functieniveau als de oude functie, maar ook van een hoger of lager niveau dan de oude functie; een achteruitgang in functieniveau is voor de functieschalen 9 en hoger beperkt tot maximaal twee salarisschalen; voor de functieschalen 8 en lager is dit maximaal één salarisschaal;
 - die de ambtenaar normaliter binnen een jaar in volle omvang kan uitoefenen
- l. geschikte functie: een functie, die niet onder het begrip passende functie valt, maar die de ambtenaar bereid is te vervullen
- m. salaris: het voor de ambtenaar geldende bedrag van de aan hem toegekende salarisschaal als bedoeld in artikel 3:1, lid 2 sub b CAR-UWO
- n. salarisaanspraken: de opeenvolgende salarisnummers van de schaal, waarin de ambtenaar op het moment van plaatsing is ingedeeld, tot en met het maximum van de functieschaal, alsmede eventueel schriftelijk vastgelegde afspraken
- o. bezoldiging: het salaris, zoals genoemd in artikel 3:1, lid 2 sub c CAR-UWO
- p. toelage: de toelage, niet zijnde de persoonlijke of garantietoelage, waarmee het salaris wordt vermeerderd ingevolge de bezoldigingsregeling als bedoeld in artikel 3:1, lid 1 van de CAR-UWO
- q. ontslag: het ontslag als bedoeld in artikel 8:3 CAR-UWO.

¹ Zie bijlage voor een nadere toelichting op de vraag wanneer er sprake is van een belangrijke wijziging in taken, inrichting en/of formatieve omvang van de gemeentelijke organisatie

Artikel 1:2 Doel van het sociaal statuut

Het sociaal statuut heeft tot doel de uitgangspunten vast te stellen, waar nodig aanvullende rechtspositionele waarborgen te geven en nadere regels te stellen, die nodig zijn om reorganisaties, niet zijnde reorganisaties als gevolg van een gemeentelijke herindeling of het aangaan van een intergemeentelijk samenwerkingsverband, op sociaal verantwoorde wijze te doen verlopen.

HOOFDSTUK 2 OVERLEGPROCEDURES EN MEDEZEGGENSCHAP

artikel 2:1 Onderzoek naar reorganisatie

1. Als de werkgever voornemens is de wenselijkheid en mogelijkheid van een reorganisatie te onderzoeken, worden de OR en de betrokken ambtenaren hier in een vroeg stadium van op de hoogte gesteld.
2. Het tijdstip van kennisgeving is zodanig, dat de OR op adequate wijze zijn mening over het onderzoek kenbaar kan maken.
3. De OR en de betrokken ambtenaren worden tussentijds op de hoogte gehouden van de vorderingen van het onderzoek.
4. De schriftelijke eindrapportage van het onderzoek wordt ter kennisneming toegezonden aan de OR, het GO en de betrokken ambtenaren.

Artikel 2:2 Extern advies

Indien de werkgever voornemens is om over de wenselijkheid van een reorganisatie extern advies te vragen, wordt de OR conform artikel 25 van de Wet op de ondernemingsraden om advies gevraagd over het verstrekken en formuleren van de adviesopdracht.

Artikel 2:3 Overleg over de personele gevolgen en maatregelen

1. Voordat een definitief besluit wordt genomen ten aanzien van de reorganisatie wordt in het GO overleg gevoerd over de personele gevolgen van het besluit en de naar aanleiding daarvan te nemen maatregelen.
2. Indien partijen dat noodzakelijk achten, wordt met instemming van het GO een sociaal plan opgesteld.
3. Voorafgaand aan een reorganisatie wordt in overleg met het GO bepaald of hoofdstuk 3 (reorganisatie met plaatsingsprocedure) of hoofdstuk 4 (reorganisatie zonder plaatsingsprocedure) van dit sociaal statuut van toepassing is.

Artikel 2:4 Advies van de OR over een voorgenomen reorganisatie

1. Voordat een definitief besluit wordt genomen over een voorgenomen reorganisatie wordt de OR conform artikel 25 van de Wet op de ondernemingsraden schriftelijk om advies gevraagd.
2. De adviesaanvraag bevat een heldere omschrijving van het voorgenomen besluit, de beweegredenen en 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 definitief te nemen besluit.

Artikel 2:5 Taakverdeling tussen OR en GO

Ten aanzien van de medezeggenschap van ambtenaren en vakcentrales geldt het algemene uitgangspunt, dat bedrijfsvoeringstechnische onderwerpen conform de Wet op de ondernemingsraden door de OR worden behandeld en arbeidsvoorwaardelijke onderwerpen door het GO.

Artikel 2:6 Kennisgeving en uitvoering besluit

1. Als er een definitief besluit tot reorganisatie is genomen, wordt dit besluit zo spoedig mogelijk medegedeeld aan de OR, het GO 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 OR zal deze afwijking duidelijk worden gemotiveerd. De uitvoering van het besluit tot reorganisatie wordt in dat geval conform artikel 25, zesde lid van de Wet op de ondernemingsraden uitgesteld tot op zijn vroegst een maand, nadat de OR van het besluit in kennis is gesteld.

HOOFDSTUK 3 REORGANISATIE MET PLAATSINGSPROCEDURE

Artikel 3:1 Plaatsing

1. Bij een reorganisatie met plaatsingsprocedure vervallen alle hierbij betrokken leidinggevende functies en worden de nieuwe leidinggevende functies vervuld via kwalitatieve plaatsing.
2. De in het vorige lid genoemde kwalitatieve plaatsing van leidinggevendden geschiedt overeenkomstig de volgorde:
 1. de bij de reorganisatie betrokken leidinggevendden
 2. de eventuele herplaatsingskandidaten
 3. de overige ambtenaren.
3. De ambtenaar, niet zijnde een leidinggevende als bedoeld in het eerste lid, wiens functie vervalt of wijzigt, wordt herplaatst in een andere functie binnen de gemeente. Daarbij geldt de volgende plaatsingsvolgorde:
 1. plaatsing in een mens-volgt-werk functie
 2. plaatsing in een passende functie
 3. plaatsing in een geschikte functie.
 4. Bij de plaatsing kan het bevoegd gezag rekening houden met de voorkeur van de ambtenaar, indien dat bijdraagt aan het vergroten van de plaatsingsmogelijkheden voor de overige ambtenaren.

Artikel 3:2 Plaatsingsvolgorde

Indien er meer ambtenaren in aanmerking komen voor plaatsing in dezelfde functie of functiegroep, wordt rekening gehouden met de volgende, niet-hiërarchische criteria: objectieve verschillen in geschiktheid van de ambtenaar voor de functie, blijkend uit vastgestelde beoordelingen en andere documenten inzake het functioneren de voorkeur van de ambtenaar voor bepaalde functies de lengte van de diensttijd van de ambtenaar in een soortgelijke functie gaat voor op de lengte van de diensttijd bij de werkgever.

Artikel 3:3 Ambtelijk plaatsingsadvies

Op basis van het bepaalde in de voorgaande artikelen en het vastgestelde functieboek wordt een ambtelijk plaatsingsplan en -advies gemaakt, dat wordt voorgelegd aan het bevoegd gezag.

Artikel 3:4 Toetsingscommissie

1. Afhankelijk van de aard en de omvang van de voorgenomen reorganisatie, kan met instemming van het GO worden besloten een toetsingscommissie in te stellen.
2. De toetsingscommissie is paritair samengesteld en bestaat uit drie externe, professionele en onafhankelijke leden:
 1. een lid aangewezen door de werknemersvertegenwoordiging in het GO
 2. een lid aangewezen door de werkgever
 3. beide leden kiezen gezamenlijk een onafhankelijk voorzitter.
3. De commissie adviseert het bevoegd gezag voorafgaand aan het besluit tot plaatsing van ambtenaren of dit sociaal statuut en het eventuele sociaal plan correct zijn toegepast.

Artikel 3:5 Plaatsingsbesluit

Het bevoegd gezag neemt rekening houdend met het ambtelijk advies en, indien van toepassing, het advies van de toetsingscommissie, het besluit tot plaatsing van de bij de reorganisatie betrokken ambtenaren.

Artikel 3:6 Aanwijzing tot herplaatsingskandidaat

Ambtenaren, die op grond van dit hoofdstuk niet zijn geplaatst, worden door het bevoegd gezag aangewezen als herplaatsingskandidaat. Op hen is hoofdstuk 5 van dit statuut van toepassing.

HOOFDSTUK 4 REORGANISATIE ZONDER PLAATSINGSPROCEDURE

Artikel 4:1 Besluit tot plaatsing of herplaatsing

1. Het bevoegd gezag neemt bij een reorganisatie zonder plaatsingsprocedure op basis van een ambtelijk advies en, indien overeengekomen met het GO, het advies van de commissie als bedoeld in artikel 3:4 (toetsingscommissie), het besluit een ambtenaar te plaatsen in een functie uit het vigerende functieboek, dan wel aan te wijzen als herplaatsingskandidaat.
2. Herplaatsingskandidaat is in elk geval de ambtenaar, die als enige een functie bekleedt, die als gevolg van de reorganisatie geheel of gedeeltelijk vervalt. In de laatstgenoemde situatie heeft de herplaatsing betrekking op het deel van de functie dat vervalt.
3. Als meerdere ambtenaren dezelfde – geheel of gedeeltelijk vervallen – functie bekleden, gelden in de afweging tussen plaatsing en herplaatsing de volgende, niet-hiërarchische criteria:
 1. objectieveerbare verschillen in geschiktheid van de ambtenaar voor de functie, blijkend uit vastgestelde beoordelingen en andere documenten inzake het functioneren
 2. de voorkeur van de ambtenaar
 3. de lengte van de diensttijd van de ambtenaar in een soortgelijke functie gaat voor op de lengte van de diensttijd bij de werkgever.

Artikel 4:3 Gevolgen voor de herplaatsingskandidaat

Op de ambtenaren, die op grond van dit hoofdstuk zijn aangewezen als herplaatsingskandidaat, is hoofdstuk 5 van dit statuut van toepassing.

HOOFDSTUK 5 DE HERPLAATSING: VAN WERK NAAR WERK

Artikel 5:1 Uitgangspunten herplaatsing

1. De re-integratie van een herplaatsingskandidaat wordt uitgevoerd conform het bepaalde in hoofdstuk 10d CAR-UWO en de aanvullende afspraken, die hierover zijn gemaakt in het akkoord CAO Gemeenten 2011-2012, onderdeel "Van werk naar werk-traject" (VWNW).
2. De werkgever en de herplaatsingskandidaat spannen zich gezamenlijk actief in om te komen tot een plaatsing van de ambtenaar in een passende of geschikte functie binnen de organisatie, dan wel tot aanvaarding van een functie buiten de organisatie.
3. Een VWNW-traject kent de volgende fasering:
 1. het VWNW-onderzoek, dat uiterlijk 1 maand na de start van de re-integratietermijn wordt afgerond
 2. het VWNW-contract, dat binnen 3 maanden na afronding van het onderzoek wordt vastgesteld en dat in principe voor maximaal 2 jaren voorziet in professionele begeleiding naar ander werk
 3. de uitvoering van het VWNW-contract met evaluatiemomenten om de drie maanden
4. afronding van het VWNW-traject en eindevaluatie; dit is aan de orde
 1. na verloop van de termijn van 2 jaren
 2. bij eerdere plaatsing van de VWNW-kandidaat
 3. na ontslag op eigen verzoek
 4. na ontslag op andere gronden.
5. De herplaatsingskandidaat is verplicht, onverminderd het recht op bezwaar en beroep, om een passende functie die hem is toegewezen, dan wel tijdelijk opgedragen passende werkzaamheden, te aanvaarden.
6. Wanneer de herplaatsingskandidaat zich, blijkend uit voortgangsdocumenten, herhaaldelijk onvoldoende inspant, kan het bevoegd gezag tot ontslag over gaan.

Artikel 5:2 MT-bespreking herplaatsingskandidaten

In aanvulling op het bepaalde in artikel 5:1 worden herplaatsingskandidaten periodiek besproken in het MT met in elk geval de volgende bespreekpunten:

- toetsing van adviezen over de geschiktheid van herplaatsingskandidaten voor eventueel vacante functies
- de financiële en rechtspositionele stand van zaken en voortgang van cases
- herplaatsingsbesluiten.

HOOFDSTUK 6 MOBILITEIT EN FLANKERENDE MAATREGELEN

Artikel 6:1 Mogelijkheden tot en faciliteiten bij mobiliteit

1. De werkgever biedt herplaatsingskandidaten onder meer de gelegenheid tot:
 1. loopbaaninstrumenten en -begeleiding (onder andere loopbaanscan en -coach)
 2. opleiding, vorming en training
 3. outplacement en jobhunting
 4. het invullen van andere functies intern of extern via proefplaatsingen, taakopdrachten, stages, collegiale doorlening of detachering.
2. Interne vacatures worden eerst open gesteld voor herplaatsingskandidaten, alvorens deze worden ingevuld met toepassing van de reguliere werving- en selectieregels.
3. De werkgever faciliteert een herplaatsingskandidaat onder andere met verlof voor activiteiten in het kader van zijn re-integratie en met bekorting van de opzegtermijn.

Artikel 6:2 Flankerende maatregelen bij uitstroom

1. Een herplaatsingskandidaat kan aanspraak maken op een vertrekpremie als hij zelf het dienstverband vrijwillig beëindigt.
2. De vertrekpremie is gebaseerd op de duur van het dienstverband bij de gemeente Voerendaal op het moment, dat de ambtenaar herplaatsingskandidaat wordt.
3. De premie bedraagt bij een dienstverband van:
 1. < 5 jaren 3 maandsalarissen
 2. 5 tot 10 jaren 6 maandsalarissen
 3. 10 tot 15 jaren 9 maandsalarissen
 4. > =15 jaren 12 maandsalarissen
4. De premie wordt berekend naar rato van de werktijdfactor van de herplaatsingskandidaat en wordt als bedrag ineens uitbetaald, met toepassing van de fiscale regels hiervoor.
5. Indien een herplaatsingskandidaat kiest voor de vertrekpremie vervallen alle andere aanspraken uit dit sociaal statuut.

Artikel 6:3 Niet-herplaatsingskandidaten

1. De ambtenaar die niet als herplaatsingskandidaat is aangewezen, kan op basis van vrijwilligheid het dienstverband beëindigen. De ambtenaar ontvangt daarbij de helft van de vertrekpremie als genoemd in artikel 6:2, onder de voorwaarden dat:
 1. de betreffende ambtenaar als gevolg van zijn vertrek plaats maakt voor een herplaatsingskandidaat
 2. een herplaatsingskandidaat daadwerkelijk in de vrijgevallen functie wordt geplaatst.
2. Lid 1 is niet van toepassing als het gebruik van de vertrekpremie door de belastingdienst wordt beschouwd als een vrijwillige vertrekregeling, vooruitlopend op pensionering in enigerlei vorm.

HOOFDSTUK 7 GARANTIES

Artikel 7:1 Bij interne plaatsing van ambtenaren

1. Een ambtenaar, die niet in een functie met een gelijke salarisschaal kan worden geplaatst en die wordt geplaatst in een functie met een lagere salarisschaal, behoudt zijn salarisaanspraken verbonden aan zijn vorige functie.
2. Een ambtenaar, die als gevolg van een vorige reorganisatie reeds een of twee functieschalen lager is geplaatst, kan in een daaropvolgende reorganisatie niet meer dan twee functieschalen lager worden geplaatst dan de functieschaal van de oorspronkelijk vervulde functie.

3. Schriftelijke toezeggingen inzake een hogere salarisindeling worden nagekomen, ook indien de ambtenaar in het kader van de reorganisatie een functie met een lager salarisoniveau gaat vervullen.
4. Een eerder toegekende, tijdelijke persoonsgebonden toelage wordt slechts gehandhaafd gedurende de periode van toekenning.
5. Een vaste persoonsgebonden toelage, niet zijnde een van de in het 6e lid genoemde toelagen, blijft gehandhaafd, tenzij de omstandigheid, die tot die toelage heeft geleid, niet langer van toepassing is. Deze toelage wordt afgebouwd, waarbij de ambtenaar gedurende de eerste 6 maanden 100% van de af te bouwen toelage ontvangt, de tweede 6 maanden 75%, de derde 6 maanden 50% en de volgende 6 maanden 25%. Daarna wordt de toelage beëindigd.
6. Als aan de nieuwe functie geen toelagen onregelmatige dienst, wachtdienst en piket en/of inconveniënten verbonden zijn, waarop in de vorige functie wel recht bestond, worden deze toelagen afgebouwd, indien:
 1. de bezoldiging van de ambtenaar door het vervallen van de toelage(n) een blijvende verlaging ondergaat van tenminste 3% en
 2. de ambtenaar de toelage(n) gedurende tenminste 2 jaren zonder onderbreking heeft genoten.
7. Als de ambtenaar voldoet aan het gestelde in lid 6 ontvangt hij gedurende de eerste 6 maanden 100% van de af te bouwen toelage, de tweede 6 maanden 75%, de derde 6 maanden 50% en de volgende 6 maanden 25%. Daarna wordt de toelage beëindigd.
8. Een ambtenaar wordt in de gelegenheid gesteld een studie, waarvoor krachtens hoofdstuk 17 CAR-UWO vergoedingen zijn toegekend, af te ronden. Op betrokkene rust geen terugbetalingsverplichting, indien hij de studie staakt wanneer het, gezien de aard van de nieuwe werkzaamheden, geen toegevoegde waarde heeft de studie voort te zetten.

Artikel 7:2 Bij externe plaatsing van een herplaatsingskandidaat

1. De herplaatsingskandidaat, die extern in een passende of geschikte functie aan de slag gaat en die op eigen verzoek eervol ontslag wordt verleend (artikel 8:1 CAR-UWO), ontvangt een aanvulling op zijn salaris, indien er sprake is van een voor betrokkene financieel nadelige situatie.
2. De aanvulling bestaat uit het verschil tussen het oude en het nieuwe salarisbedrag, gebaseerd op maximaal 2 salarisschalen verschil ten opzichte van de huidige schaalindeling.
3. De aanvulling wordt afgebouwd, waarbij de herplaatsingskandidaat gedurende de eerste 6 maanden 100% van het verschil ontvangt, de tweede 6 maanden 75%, de derde 6 maanden 50% en de volgende 6 maanden 25%. Daarna wordt de aanvulling beëindigd.

HOOFDSTUK 8 SLOTBEPALINGEN

Artikel 8:1 Niet voorziene gevallen

Het bevoegd gezag is in individuele gevallen, waarin dit statuut niet of niet in redelijkheid voorziet, bevoegd tot het treffen van een aan de situatie aangepaste voorziening.

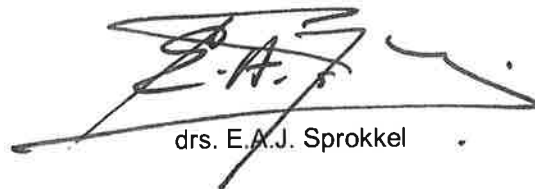
Artikel 8:2 Inwerkingtreding

1. Dit statuut kan worden aangehaald als "Sociaal statuut Voerendaal 2012" en treedt ingaande 1 juli 2012 voor de duur van 4 jaren in werking.
2. Met de inwerkingtreding van dit statuut vervalt het "Sociaal statuut gemeente Voerendaal 2010".

Aldus overeengekomen met de leden van het Georganiseerd Overleg en besloten door burgemeester en wethouders van Voerendaal 4 september 2012.

BURGEMEESTER EN WETHOUDERS VAN VOERENDAAL,
de secretaris, de burgemeester,


H.H.M. Timmermans


drs. E.A.J. Sprokkel


Namens AbvaKabo FNV B. van Velthuisen:


Namens CNV Publieke Zaak H. Verbeek:

Wanneer is sprake van een belangrijke wijziging van taken, inrichting en/of formatieve omvang van de gemeentelijke organisatie (artikel 1:1 sub d)?

Of een reorganisatie als belangrijk moet worden beschouwd, hangt af van de gevolgen van het besluit voor de organisatie en/of de werknemers. De term wordt bepaald door sociale, procedurele, economische en organisatorische factoren:

1. bij **sociale factoren** kan gedacht worden aan het in het geding zijn van de werkgelegenheid en de werkzaamheden van de medewerkers. Ook het aantal werknemers dat door een besluit wordt getroffen, speelt een rol. Een besluit zonder personele gevolgen kan in bepaalde gevallen echter ook belangrijk zijn.
2. bij **procedurele factoren** is van belang of het gaat om een besluit, dat al dan niet past binnen de reguliere (dagelijkse) bedrijfsvoering. Een besluit dat bijzondere bedrijfsorganisatorische of financieel-economische gevolgen zal hebben is al gauw belangrijk. Echter niet ieder bijzonder besluit is belangrijk omdat de gevolgen van het besluit van weinig betekenis kunnen zijn voor (de aard van de werkzaamheden van) de organisatie.
3. bij **economische en organisatorische factoren** is het van belang of het besluit betrekking heeft op een kernactiviteit van de onderneming of niet. Daarbij moet worden gekeken naar de betekenis van de te wijzigen werkzaamheden binnen het totaal van de werkzaamheden.

In het algemeen kan worden gesteld dat een besluit belangrijk is wanneer:

1. het besluit op zichzelf staat en dus niet binnen de reguliere bedrijfsvoering past en/of
2. het besluit van wezenlijk belang is voor of van wezenlijke invloed is op de kernactiviteiten en/of
3. het besluit personele gevolgen heeft voor een relatief groot aantal betrokken ambtenaren.

NB 1: Het is niet mogelijk om een besluit met belangrijke gevolgen te splitsen in deelbesluiten met slechts beperkte gevolgen. De deelbesluiten moeten toch als één geheel worden aangemerkt.

NB 2: Een besluit is niet belangrijk omdat een bepaalde "belangrijke" persoon (bestuurder) het besluit neemt. Het gaat altijd om een "belangrijke wijziging" of een "belangrijk onderdeel".