



Sociaal statuut organisatieveranderingen 2014

CONCEPT 27-02-2014

INLICHTINGEN BIJ	Linda Dekker
SECTOR	Bestuurs- en Organisatieondersteuning
AFDELING	Organisatieondersteuning
TELEFOON	072 535 66 31

ALGEMENE INFORMATIE

Inleiding

De rechtspositionele en procedurele waarborgen worden bij een concrete organisatieverandering vastgelegd in twee documenten:

- Het sociaal statuut: de rechtspositionele waarborgen die aan de bij de organisatieverandering betrokken medewerkers wordt geboden
- Het sociaal plan: de verbijzondering en aanvulling op bovengenoemde regelingen, geënt op desbetreffende concrete organisatieverandering, die aan de orde is.

Sociaal statuut

In een sociaal statuut zijn kaders opgenomen waarbinnen de rechten en plichten van zowel de werknemer als de werkgever zijn vastgelegd bij organisatieveranderingen. De gemeentelijke organisatie staat niet stil en verandert zoals de omgevingsfactoren veranderen. Als gevolg daarvan kan het voorkomen dat medewerkers of organisatieonderdelen een andere plaats krijgen toebedeeld.

Dit heeft vaak geen grote personele consequenties. De medewerker gaat met (een groot deel van) zijn taak over naar een andere afdeling of eenheid. Vaak verandert alleen de werkomgeving van de medewerker. Toch moeten ook deze processen zorgvuldig gebeuren. De medewerkers hebben recht op een aantal waarborgen. In het sociaal statuut zijn deze waarborgen vastgelegd.

Voor het ontwerpen van dit sociaal statuut hebben de volgende regelingen als basis gediend:

- Het voorbeeld sociaal statuut zoals dat door de VNG is aangereikt (10-2013)
- De Wet op de Ondernemingsraden
- De Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling en Uitwerkingsovereenkomst

Sociaal plan

Naast de term "sociaal statuut" wordt de term "sociaal plan" gebruikt. In een sociaal plan worden, aanvullend op het sociaal statuut, nadere afspraken gemaakt over (groepen) medewerkers die door een reorganisatie, bezuinigingsoperatie, uitbesteding of samenvoeging zeer ingrijpende personele gevolgen ervaren.

Reden hiervoor is de aanname dat bij veel gedwongen ontslagen, of bijvoorbeeld bij het overgaan van een organisatieonderdeel naar een nieuwe werkgever dusdanig ingrijpende personele gevolgen in het geding zijn, dat het maken van een sociaal plan als aanvulling op dit sociaal statuut vaak noodzakelijk zal blijken te zijn. Het doel van het sociaal plan is om door een intensivering van het beleid gedwongen ontslag alsnog zoveel mogelijk te voorkomen, en voor zover dit niet mogelijk is om de medewerkers optimale kansen te bieden op vervangende werkgelegenheid.

Ingrijpende personele gevolgen hebben invloed op de functie of de rechtspositie (salaris, aanstelling etc.) van de medewerker.

Begrippen:

Organisatieverandering

Als er binnen de organisatie een belangrijke wijziging in de organisatie van de onderneming, dan wel in de verdeling van bevoegdheden binnen de onderneming worden aangebracht die ervoor zorgen dat er werk verdwijnt, of zodanig verandert dat dit structurele gevolgen heeft voor de rechtsposities van de medewerkers, dan wordt vooraf advies gevraagd aan de ondernemingsraad (OR).

Voordat de OR instemt met het verzoek, weet de OR door de ingediende adviesaanvraag waarom het besluit genomen wordt en welke gevolgen en maatregelen dit besluit voor het personeel heeft.

Bevoegd overlegorgaan

Bevoegd overlegorgaan over het sociaal statuut is het Georganiseerd Overleg (GO) met de vakbonden.

Personele consequenties

Personele gevolgen hebben invloed op de functie of de rechtspositie van de medewerker. Het gaat dan om gevolgen voor de functie in die zin dat sprake is van een substantiële verandering in de functie, plaatsing in een andere functie of verandering in de rechtspositie van de betrokken ambtenaren zoals bedoeld in artikel 25, sub e van de WOR.

Algemene dienst

Met ingang van 1 januari 2013 zijn alle medewerkers aangesteld in algemene dienst (artikel 2:1A CAR/UWO).

Functiefamilies

Het functiehuis van de gemeente Heiloo is opgebouwd uit functiefamilies met bandbreedtes. Binnen de globale beschrijvingen van de functiefamilies zijn vergelijkbare werk- en denkprocessen en beslissingsbevoegdheden te herkennen. De niveaubepalende elementen uit de taken zijn te herkennen in de bandbreedte. Dit systeem van beschrijven van functies geeft flexibiliteit als het gaat om het uitvoeren van nieuwe taken van hetzelfde niveau. Waar een functiebeschrijving in de oude situatie aangepast moest worden, voldoet nu een gesprek met de leidinggevende of een beschrijving in een individueel werkplan.

Passende functie

Onder een passende functie verstaat de gemeente Heiloo een functie van gelijkwaardig werk- en denkniveau, die de medewerker redelijkerwijs in verband met zijn persoonlijkheid, zijn omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten kan worden opgedragen. Een passende functie zit doorgaans binnen de bandbreedtes van de functiefamilie van de oude functie.

Geschikte functie.

Een geschikte functie is een functie die niet valt onder het begrip “passend”, maar die de medewerker bereid is te vervullen en de werkgever bereid is aan te bieden.

Herplaatsing

Bij de herplaatsing geldt het principe “mens volgt werk”. Ook wordt bij het nemen van het herplaatsingsbesluit rekening gehouden met de criteria genoemd in artikel 17, lid 2 van dit sociaal statuut. Hierbij is het meest belangrijke criterium genoemd onder a (geschiktheid).

Boventalligheid

Als de medewerker niet herplaatst wordt in zijn eigen, ongewijzigde functie, of een passende functie, dan wordt de medewerker bij besluit boventallig verklaard. Bij medewerkers die twee jaar of langer in dienst zijn van de gemeente, start daarna het Van werk naar werk-traject (als bedoeld in artikel 10d:12 en verder CAR/UWO). Bij afloop van het Van werk naar werk-traject wordt door het college het ontslagbesluit genomen.

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Heiloo

besluiten:

gelet op het gestelde in artikel 160 van de Gemeentewet;

gehoord de Ondernemingsraad;

tot vaststelling van het navolgende

Sociaal statuut organisatieveranderingen gemeente Heiloo

Algemene bepalingen

Artikel 1 Begripsomschrijving

Voor de toepassing van het sociaal statuut wordt verstaan onder:

1. Medewerker
De ambtenaar in de zin van artikel 1:1, lid 1 sub a van de CAR/UWO.
2. Werkgever
De gemeente Heiloo.
3. Aanstelling in algemene dienst
Aanstelling in algemene dienst bij de gemeente Heiloo conform hoofdstuk 2 van de CAR/UWO.
4. Organisatieverandering
Een belangrijke inkrimping of wijziging van de bestaande werkzaamheden van de gemeente Heiloo, of een belangrijke wijziging van de laatst vastgestelde organisatiestructuur van de gemeente Heiloo, die niet van tijdelijke aard is en die personele gevolgen met zich meebrengt.
5. WOR-bestuurder
Hij die alleen, dan wel te zamen, met anderen in de gemeente Heiloo rechtstreeks de hoogste zeggenschap uitoefent bij de leiding van de arbeid. In de gemeente Heiloo is dit de gemeentesecretaris.
6. Privatisering
Organisatieverandering 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.
7. Publiekrechtelijke taakoverheveling
Organisatieverandering die het gevolg is van de overheveling van een organisatieonderdeel naar een ander publiekrechtelijk orgaan.
8. Personele gevolgen
Gevolgen voor de functie of de rechtspositie van de betrokken medewerker(s).

9. Functie

Het geheel van werkzaamheden dat de medewerker volgens zijn functiebeschrijving verricht.

10. Passende functie

Een functie van gelijkwaardig werk- en denkniveau, die de medewerker redelijkerwijs in verband met zijn persoonlijkheid, zijn omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten kan worden opgedragen. Een passende functie zit doorgaans binnen de bandbreedtes van de functiefamilie van de oude functie.

11. Geschikte functie

Een functie die niet valt onder het begrip "passend", maar die de medewerker bereid is te vervullen en het college van burgemeester en wethouders bereid is aan te bieden.

12. Functiebeschrijving

De beschrijving van een functie is een functieprofiel gekoppeld aan een bandbreedte.

13. Functieprofiel

Een gemeenschappelijk profiel, zoals een taak of een groep van taken binnen een functiefamilie, zoals die door het college van burgemeester en wethouders is vastgesteld. Definities conform regeling functiewaardering en functiefamilies.

14. Bandbreedte

De niveaubepalende bestanddelen van een functiefamilie.

15. Functiefamilie

Een groep functiebeschrijvingen met een gemeenschappelijk profiel.

16. Functieboek

Het geheel van functiebeschrijvingen (functiefamilies) binnen de gemeente Heiloo.

17. Ongewijzigde functie

Een functie die in belangrijke mate, ten minste 75%, gelijk is aan de functie die de medewerker vóór de organisatieverandering vervulde.

18. Gewijzigde functie

Een functie die meer dan 25% wijzigt ten opzichte van de functie die de medewerker vóór de organisatieverandering vervulde.

19. Vergelijkbare of uitwisselbare functie

Functies die naar vereiste kennis, vaardigheden, niveau, beloning en competenties vergelijkbaar zijn. Een lijst van vergelijkbare of uitwisselbare functies maakt deel uit van de adviesaanvraag aan de OR.

20. Plaatsingsplan

Plan bij een organisatieverandering dat aangeeft op welke wijze medewerkers in de nieuwe formatie zullen worden ondergebracht.

21. Salaris

Het bedrag van de schaal, dat aan de medewerker is toegekend op basis van de

bezoldigingsregeling als bedoeld in artikel 3:1, lid 1 van de CAR/UWO of, indien voor de betrekking een vast bedrag geldt, dit bedrag.

22. Salarisperspectief

De financiële groeimogelijkheden van de medewerker, gelet op de opeenvolgende salarisperiodieken tot en met het hoogste bedrag van de functieschaal van de medewerker en eventueel schriftelijk vastgelegde extra individuele salarisafspraken.

23. Bezoldiging

Het salaris, inclusief de aan de medewerker toegekende emolumenten (beloningen voor werk die buiten het salaris vallen) en toelagen, waaronder het bedrag van de functioneringstoelage en de waarnemingstoelage, niet zijnde onkostenvergoedingen.

24. Toelage

De toelagen opgenomen in de bezoldigingsregeling van de gemeente Heiloo, waarmee het salaris wordt vermeerderd.

25. Functiegebonden toelage

De toelage die de medewerker in verband met het vervullen van zijn functie ontvangt, zoals een toelage voor onregelmatige diensten.

26. Persoonsgebonden toelage

De toelage die de medewerker om persoonlijke redenen ontvangt, zoals een toelage wegens buitengewone bekwaamheid.

27. Bezwarencommissie voor personeelsaangelegenheden

Vaste commissie van advies ten behoeve van de bezwaarschriften, die ingediend zijn op grond van de Algemene wet bestuursrecht (Awb).

28. Sociaal plan

Nadere afspraken, gebaseerd op en aanvullend op dit sociaal statuut, met betrekking tot de personele gevolgen van een organisatieverandering met ingrijpende personele gevolgen. Ingrijpende gevolgen zijn bijvoorbeeld het als gevolg van bezuinigingen laten vervallen van een aanzienlijk aantal functies en het naar een samenwerkingsverband overbrengen van een aanzienlijk aantal taken en medewerkers.

Artikel 2 Doel

Het doel van dit statuut is om organisatieveranderingen zorgvuldig en sociaal verantwoord te laten verlopen. De werkgever zal zich inspannen om bij organisatieveranderingen boventalligheid van medewerkers zoveel als mogelijk te voorkomen.

Artikel 3 Werkingssfeer

Lid 1

Het sociaal statuut is van toepassing op organisatieveranderingen, te weten belangrijke wijzigingen in de organisatie van de onderneming, dan wel belangrijke wijzigingen in de verdeling van bevoegdheden binnen de onderneming die gevolgen zullen hebben voor de in de onderneming werkzame personen.

Lid 2

Als sprake is van een organisatieverandering als gevolg van een gemeentelijke herindeling is dit sociaal statuut niet van toepassing. In dat geval wordt een sociaal plan opgesteld.

Lid 3

Medewerkers met een tijdelijke aanstelling of tijdelijke arbeidsovereenkomst, als bedoeld in artikel 2:4 en 2:5 van de CAR/UWO, kunnen slechts rechten ontleen aan de bepalingen van het sociaal statuut voor de duur van hun tijdelijke dienstverband.

Artikel 4 Bevoegdheid

Lid 1

Het college van burgemeester en wethouders is bevoegd tot het nemen van besluiten over de verandering van de ambtelijke organisatie.

Lid 2

Het college van burgemeester en wethouders is bevoegd tot het nemen van besluiten over wijziging van de aanstelling, overplaatsing en ontslag van medewerkers, tenzij bij of krachtens wet anders is bepaald.

Artikel 5 Bevoegde overlegorganen

Lid 1

Voordat een definitief besluit wordt genomen ten aanzien van de organisatieverandering als bedoeld in artikel 1, sub 4 van dit sociaal statuut, wordt de ondernemingsraad schriftelijk om advies gevraagd, zoals bedoeld artikel 25 van de Wet op de ondernemingsraden.

Lid 2

Ten aanzien van de medezeggenschap van medewerkers en vakcentrales geldt het algemene uitgangspunt dat onderwerpen die gedurende het proces van organisatieverandering aan bod komen, primair door één orgaan worden behandeld.¹

Lid 3

Op verzoek van de ondernemingsraad kan bij specifieke onderwerpen het GO ingeschakeld worden.

¹In de gemeente Heiloo is dat, voor zover het Georganiseerd overleg niet wordt ingeschakeld door de ondernemingsraad, conform afspraak altijd de ondernemingsraad.

Vorbereiding organisatieverandering

Artikel 6 Onderzoek naar organisatieverandering

Lid 1

Als de werkgever voornemens is de mogelijkheid van en de behoefte aan een organisatieverandering te onderzoeken, worden de ondernemingsraad en de betrokken medewerkers hier in een vroeg stadium van op de hoogte gesteld.

Lid 2

De medewerkers en de ondernemingsraad worden zo veel mogelijk tussentijds betrokken bij de uitvoering van het onderzoek en op de hoogte gehouden van de vorderingen.

Lid 3

De schriftelijke eindrapportage van het onderzoek wordt ter kennisneming toegezonden aan de ondernemingsraad.

Artikel 7 Sociaal plan

Lid 1

De werkgever stelt, in overleg met het Georganiseerd Overleg een sociaal plan op als uit de adviesaanvraag van de bestuurder aan de ondernemingsraad over het reorganisatieplan blijkt dat een sociaal plan opgesteld moet worden.

Lid 2

Ter zake van het reorganisatieplan – als bedoeld in lid 1 van dit artikel – heeft de ondernemingsraad een adviesrecht (artikel 25 WOR), voordat definitieve besluiten worden genomen over medewerkers.

Lid 3

Bij privatisering of publiekrechtelijke taakoverheveling wordt, indien het GO dit nodig acht, een sociaal plan opgesteld. Dit sociaal plan regelt de overplaatsingsprocedure (inclusief de ontslag- en aanstellingsprocedure van het over te plaatsen personeel) en bevat rechtspositionele bepalingen.

Artikel 8 Adviesaanvraag ondernemingsraad

De adviesaanvraag aan de ondernemingsraad bevat:

- een duidelijke omschrijving van het voorgenomen besluit
- de beweegredenen van het besluit
- de personele gevolgen van het besluit
- en de naar aanleiding van het besluit te nemen personele maatregelen.

De adviesaanvraag wordt op een zodanig tijdstip gedaan dat deze nog van wezenlijke invloed kan zijn op het te nemen besluit.

Artikel 9 Kennisgeving en uitvoering besluit

Als het college van burgemeester en wethouders een definitief besluit tot verandering van de organisatie heeft genomen, worden de ondernemingsraad en de betrokken medewerkers zo spoedig mogelijk van dit besluit en de personele gevolgen van het besluit op de hoogte gebracht.

Herplaatsingprocedure bij organisatieveranderingen

Artikel 10 Herplaatsingen Werkingssfeer

Herplaatsing bij organisatieveranderingen: herplaatsing vindt plaats op grond van het bepaalde in de hierna volgende artikelen 11 t/m 28.

Artikel 11 Plaatsingsplan

De management maakt met P&O een plaatsingsplan op grond van het bepaalde in artikel 18.

Artikel 12 Herplaatsingscommissie

Lid 1

Het college van burgemeester en wethouders benoemt de herplaatsingscommissie.

Lid 2

De herplaatsingscommissie bestaat uit drie leden:

- a. een lid aangewezen door het college;
- b. een lid aangewezen door de werknemersdelegaties van het GO;
- c. een lid, tevens voorzitter, aangewezen door de twee hiervoor genoemde leden.

Lid 3

De herplaatsingscommissie heeft als taak het plaatsingsplan te toetsen en het college van burgemeester en wethouders te adviseren over de te nemen herplaatsingsbesluiten. De commissie kan hiervoor schriftelijke documenten opvragen bij P&O.

Artikel 13 Advies herplaatsingscommissie

Lid 1

Op basis van het plaatsingsplan en de schriftelijke documenten adviseert de herplaatsingscommissie het college van burgemeester en wethouders over de herplaatsing van de betrokken medewerkers. Het advies kan betrekking hebben op een herplaatsing of op het (nog) niet aanbieden/voorhanden zijn van een passende functie.

Lid 2

Het college van burgemeester en wethouders geeft de medewerker schriftelijk bericht over het advies van de herplaatsingscommissie en zijn voorgenomen besluit over de herplaatsing. Als een passende functie niet kan worden aangeboden of voorhanden is, volgt het voornemen tot de

boventallig verklaring. Het college geeft de medewerker bericht over het voornemen om hem te herplaatsen dan wel boventallig te verklaren.

Artikel 14 Bedenkingen medewerker

Lid 1

Als de medewerker bedenkingen heeft over het advies van de commissie en/of het voornemen tot herplaatsing of boventallig verklaring, kan hij deze binnen drie weken – na ontvangst van de informatie als bedoeld in artikel 13, lid 2 van deze regeling – schriftelijk indienen bij het college van burgemeester en wethouders.

Lid 2

De medewerker geeft bij het indienen van zijn bedenkingen aan of hij mondeling wenst te worden gehoord door een vertegenwoordiging van het college. Indien de medewerker wenst te worden gehoord, zal de hoorzitting binnen vier weken na het einde van de drie weken – als bedoeld in lid 1 van dit artikel – plaatsvinden. De medewerker kan zich daarbij laten bijstaan door een gemachtigde. Van de hoorzitting wordt schriftelijk verslag opgemaakt.

Artikel 15 Besluit tot herplaatsing of boventallig verklaring

Lid 1

Het college van burgemeester en wethouders neemt het besluit tot herplaatsing of boventallig verklaring van de betrokken medewerker. Het college van burgemeester en wethouders neemt bij het nemen van het besluit tot herplaatsing of boventallig verklaring, met inachtneming van het advies van de herplaatsingscommissie, de voorkeursvolgorde als bedoeld in artikel 18 van dit sociaal statuut in acht. In geval van een besluit tot boventallig verklaring, is sprake van een situatie als bedoeld in artikel 10d:2, aanhef en sub d CAR/UWO.

Lid 2

De medewerker wordt binnen tien werkdagen schriftelijk op de hoogte gesteld van het besluit tot herplaatsing of boventallig verklaring. In de motivering van het besluit wordt ingegaan op de eventuele bedenkingen van de medewerker.

Lid 3

De medewerker kan bezwaar aantekenen tegen het besluit, zoals bedoeld in het eerste lid van dit artikel, conform de Algemene wet bestuursrecht.

Herplaatsing bij interne organisatieveranderingen

Artikel 16 Inspanning voor werkgelegenheidsbehoud

Het college van burgemeester en wethouders spant zich in om de medewerker, die valt onder dit sociaal statuut, in een andere passende functie of, indien sprake is van een Van werk naar werk-traject, een passende of geschikte functie te herplaatsen.

Artikel 17 Voorkeur medewerker

Voordat het college van burgemeester en wethouders een besluit als bedoeld in artikel 15 lid, 1 van deze regeling neemt, krijgt de medewerker de gelegenheid aan het college van burgemeester en wethouders via belangstellingsregistratie kenbaar te maken welke functies zijn voorkeur hebben.

Artikel 18 Voorkeursvolgorde bij herplaatsing

Lid 1

We onderscheiden in de plaatsingsprocedure de volgende drie categorieën te weten:

- a. Ongewijzigde functies met gelijke formatie
- b. Ongewijzigde functie met minder formatie
- c. Gewijzigde functies/nieuwe functie

- a. Ongewijzigde functie met gelijke formatie

Indien een medewerker een ongewijzigde functie bekleedt, dan wordt hij geplaatst op de ongewijzigde functie.

- b. Ongewijzigde functie met minder formatie

Indien een medewerker een ongewijzigde functie bekleedt met minder formatie, dan worden medewerkers geplaatst op basis het afspiegelingsbeginsel.

- c. Gewijzigde functies en nieuwe functies

Voor de nieuwe functie en/of gewijzigde geldt een kwalitatieve plaatsing.

Om de uitgangspunten en doelstellingen te kunnen realiseren is het van groot belang de plaatsingsprocedure te volgen die er voor zorgt dat plaatsing gebeurt op basis van geschiktheid, waarbij de meest geschikte medewerker, voorrang krijgt. Deze procedure wordt ingezet voor de nieuwe en/of gewijzigde functies die op basis van geschiktheidseisen worden ingevuld.

Lid 2

- a. Bij het nemen van een besluit tot herplaatsing als bedoeld in artikel 15, lid 1 van deze regeling, hanteert het college van burgemeester en wethouders in beginsel het "mens-volgt-werk"-principe. Dit houdt in dat de medewerker, zo mogelijk, wordt herplaatst in zijn eigen, ongewijzigde functie.
- b. Als herplaatsing op grond van het "mens-volgt-werk"-principe niet mogelijk is, volgt herplaatsing in een passende functie met inachtneming van de criteria zoals genoemd in lid 3 van dit artikel, met inachtneming van het bepaalde in lid 1 van dit artikel.

Lid 3

In geval van toepassing van het afspiegelingsbeginsel geldt het volgende:

- a. Voor zover sprake is van vergelijkbare of uitwisselbare functies, worden per leeftijdsgroep binnen een categorie vergelijkbare of uitwisselbare functies de medewerkers met het langste dienstverband het eerst voor plaatsing in aanmerking gebracht (dus op basis van

anciënniteit), waarbij het aantal medewerkers dat per leeftijdsgroep voor plaatsing in aanmerking wordt gebracht voor zover mogelijk overeenkomt met de onderlinge verhouding van het aantal medewerkers in elk van de leeftijdsgroepen binnen de betreffende categorie vergelijkbare of uitwisselbare functies. De indeling van de functies wordt nader uitgewerkt in de adviesaanvraag aan de ondernemingsraad.

- b. De leeftijdsgroepen zoals bedoeld in sub a van dit lid zijn de groepen van 15 tot 25 jaar, van 25 tot 35 jaar, van 35 tot 45 jaar, van 45 tot 55 jaar, van 55 jaar en ouder.
- c. Anciënniteit is het aantal jaren, maanden en dagen dat een medewerker bij de werkgever werkt. Als twee of meer medewerkers even lang bij de werkgever werken, wordt het aantal jaren, maanden en dagen in overheidsdienst in aanmerking genomen. Bij een gelijk aantal werkgeversjaren en overheidsjaren wordt gekeken naar de leeftijd, degene met de hoogste leeftijd heeft in dat geval de hoogste anciënniteit.
- d. Als de medewerker naar het oordeel van het college van burgemeester en wethouders beschikt over zodanige kennis en bekwaamheden dat zijn boventaligheid voor het functioneren van de organisatie bezwaarlijk zou zijn, kan het college van burgemeester en wethouders deze medewerker bij toepassing van het afspiegelingsbeginsel buiten beschouwing laten.
- e. Het afspiegelingscriterium wordt niet toegepast, als sprake is van een unieke functie, die ook vóór de organisatieverandering bestond. Een unieke functie is een functie in de organisatie van de werkgever die slechts door één medewerker wordt bekleed. De unieke functies worden in een sociaal plan benoemd.

Artikel 19 Plaatsingsprocedure

Lid 1

Het management bepaalt met P&O welke medewerkers:

- a in een ongewijzigde functie met ongewijzigde formatie worden geplaatst;
- b in een ongewijzigde functie met gewijzigde formatie worden geplaatst;
- c in nieuwe of gewijzigde functie worden geplaatst.

Lid 2

Deze plaatsingen worden opgenomen in een plaatsingsplan.

Lid 3

Voor alle medewerkers die vallen onder lid 1 van dit artikel verstrekt de WOR-bestuurder aan het management en P&O:

- het formatieplan met beschikbare functies;
- een belangstellingsregistratieformulier.

Lid 4

De medewerker wordt in de gelegenheid gesteld binnen twee weken na uitreiking van het belangstellingsregistratieformulier zijn of haar voorkeur kenbaar te maken voor ten hoogste drie functies uit het formatieplan.

Lid 5

Voor de nieuwe of gewijzigde functie vindt een selectiegesprek plaats met het management en P&O. Eventueel kan besloten worden een (assessment-) onderzoek naar de geschiktheid van de medewerker worden ingesteld.

Lid 6

De uitkomsten van de selectiegesprekken worden verwerkt in het plaatsingsplan.

Lid 7

Het plaatsingsplan wordt ter toetsing aangeboden aan de plaatsingscommissie.

Artikel 20 Geen passende functie

Lid 1

Als binnen de organisatie van werkgever voor de medewerker niet zijn eigen, ongewijzigde functie, passende of geschikte functie voorhanden is, volgt het besluit tot boventallig verklaring, zoals bedoeld in artikel 15, lid 1 van deze regeling.

Lid 2

De medewerker over wie is besloten dat hij boventallig is en die ten tijde van de boventallig verklaring een dienstverband heeft bij werkgever van minder dan twee jaren, heeft geen recht op een Van werk naar werk-traject. Aan hem wordt eervol ontslag verleend op grond van artikel 8:3 CAR/UWO.

Lid 3

De medewerker ten aanzien van wie is besloten dat hij boventallig is, die ten tijde van de boventallig verklaring een dienstverband heeft bij werkgever van ten minste twee jaren, heeft recht op een Van werk naar werk-traject op grond van het vermeldde in artikel 10d:12 en verder CAR/UWO. Op deze medewerker, zijn de bepalingen van paragraaf 5 van hoofdstuk 10d CAR/UWO van toepassing. In verband hiermee wordt door de medewerker en het college van burgemeester en wethouders gezamenlijk een Van werk naar werk-onderzoek verricht in de zin van artikel 10d:15 CAR/UWO, waarna partijen een Van werk naar werk-contract opstellen, zoals bepaald in artikel 10d:16 CAR/UWO.

Lid 4

De paritaire toetsingscommissie voor het toezicht op Van werk naar werk-trajecten ziet, desgevraagd, toe op de individuele toepassing van de bepalingen van paragraaf 5 van hoofdstuk 10d CAR/UWO betreffende het Van werk naar werk-contract. Op de paritaire toetsingscommissie is het Reglement paritaire toetsingscommissie van toepassing.

Lid 5

Als het Van werk naar werk-traject na 24 maanden niet wordt voortgezet, wordt aan de medewerker eervol ontslag verleend op grond van artikel 8:3 CAR/UWO. Dit ontslagbesluit kan vanaf 21 maanden na aanvang van het Van werk naar werk-traject worden genomen. Dit ontslagbesluit wordt genomen nadat de medewerker in de mogelijkheid is gesteld om mondeling en/of schriftelijk zijn zienswijze te geven.

Lid 6

Op de medewerker aan wie eervol ontslag wordt verleend op grond van artikel 8:3 CAR/UWO na het doorlopen van een Van werk naar werk-traject zijn de bepalingen van paragraaf 6 en 7 van hoofdstuk 10d CAR/UWO van toepassing, tenzij sprake is van tussentijdse beëindiging van het Van werk naar werk-traject (zoals bedoeld in artikel 10d:19 CAR/UWO).

Artikel 21 Verplichtingen 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. In het sociaal plan/Van werk naar werk contract worden de overige voorwaarden vastgelegd.

Lid 2

De medewerker is verplicht, onverminderd het recht op bezwaar en beroep, om een passende of geschikte functie binnen de organisatie van werkgever of een aangeboden functie buiten de organisatie van werkgever, die hem in het kader van een Van werk naar werk-traject wordt aangeboden, te aanvaarden.

Lid 3

- a. Wanneer de medewerker na herhaald en zorgvuldig overleg weigert een passende of geschikte functie te aanvaarden binnen de organisatie van de werkgever en/of een aangeboden functie buiten de organisatie van de werkgever weigert, en/of zich anderszins niet voldoende inspant, en/of zich overigens niet houdt aan de afspraken vastgelegd in het Van werk naar werk-contract, kan het college van burgemeester en wethouders overgaan tot tussentijdse beëindiging van het Van werk naar werk-contract en vervolgens ontslag (artikel 10d:19 CAR/UWO). Alsdan wordt ontslag verleend op grond van artikel 8:3 CAR/UWO met ingang van de dag volgend op die waarop het Van werk naar werk-traject is beëindigd.
- b. Wanneer de medewerker weigert een hem met inachtneming van de plaatsingsprocedure toegewezen passende functie te aanvaarden en/of vervullen, wordt dit aangemerkt als ernstig plichtsverzuim. Het college van burgemeester en wethouders meldt in dat geval bij de instelling die de Werkloosheidswet uitvoert, dat sprake is van verwijtbare werkloosheid. De instelling bepaalt vervolgens of er inderdaad sprake is van verwijtbare werkloosheid. De medewerker kan hierdoor de uitkering verliezen.

Gevolgen herplaatsing

Artikel 22 Salarisgarantie

Lid 1

De medewerker, die wordt herplaatst in een functie binnen de organisatie, behoudt het salaris en het salarisperspectief² verbonden aan zijn huidige salarisschaal.

Lid 2

De medewerker, die niet in een functie van gelijk functioneel schaalniveau kan worden ingepast en een functie aanvaardt met een lager functioneel schaalniveau, behoudt deze aanspraken in de vorm van een garantie, die de algemene salarisontwikkeling³ volgt.

Artikel 23 Functiegebonden toelagen

Voor de medewerker die wordt herplaatst in een functie binnen de gemeentelijke organisatie vervallen de functiegebonden toelagen uit de vervallen functietenzij in een andere regeling een afbouw is opgenomen.

Artikel 24 Persoonlijke toelage

De medewerker die wordt herplaatst in een functie binnen de organisatie, verliest zijn recht op zijn persoonlijke toelage, tenzij bij de toekenning van de persoonlijke toelage andere afspraken zijn gemaakt.

Artikel 25 Opleidingsvergoedingen

Lid 1

De medewerker die wordt herplaatst in een functie binnen de organisatie en zijn opleiding wenst voort te zetten, behoudt de rechten die hem op grond van de regeling opleiding en ontwikkeling van de gemeente Heiloo zijn toegekend.

Lid 2

De medewerker die wordt herplaatst in een functie binnen de organisatie en die in overleg met zijn nieuwe leidinggevende besluit te stoppen met zijn opleiding, wordt ontheven van terugbetalingsverplichtingen die voortvloeien uit de regeling opleiding en ontwikkeling van de gemeente Heiloo.

Artikel 26 Omscholing/bijtscholing

Als dit voor het vervullen van de functie noodzakelijk is, wordt de herplaatste medewerker in de gelegenheid gesteld tot het volgen van omscholing/bijtscholing. De kosten hiervan zijn voor rekening van de werkgever.

²De medewerker houdt recht op alle verhogingen tot en met het maximum van de schaal.

³Salarisverhogingen vanuit de LOGA-onderhandelingen zijn ook van toepassing op deze medewerker.

Artikel 27 Ontheffing terugbetalingsverplichtingen bij aanvaarden externe functie

De medewerker, van wie het Van werk naar werk-traject eerder eindigt dan na afloop van de volgens de CAR/UWO geldende reguliere termijn, wegens het aanvaarden van een passende of geschikte functie buiten de organisatie, wordt – behoudens afwijkende afspraken in het Van werk naar werk-contract – ontheven van eventuele terugbetalingsverplichtingen die voortvloeien uit de regeling opleiding en ontwikkeling, bepalingen met betrekking tot de verhuiskostenvergoeding en het betaald ouderschapsverlof.

Artikel 28 Regeling van bevordering ontwikkeling en mobiliteit

Op dit sociaal statuut is de Regeling van bevordering ontwikkeling en mobiliteit van toepassing. In de Regeling bevordering van ontwikkeling en mobiliteit staat omschreven hoe we een impuls kunnen geven aan mobiliteit. Ook worden de mobiliteit bevorderende maatregelen benoemd, waar een beroep op kan worden gedaan bij verplichte mobiliteit.

Slotbepalingen

Artikel 29 Onvoorziene gevallen

Lid 1

In gevallen waarin de toepassing van dit sociaal statuut zou leiden tot een onbillijke situatie voor een medewerker, kan het college van burgemeester en wethouders in een voor de medewerker gunstige zin afwijken.

Lid 2

In gevallen waarin deze regeling niet of niet in redelijkheid voorziet, kan het college van burgemeester en wethouders een bijzondere voorziening treffen.

Artikel 28 Inwerkingtreding

Lid 1

Deze regeling kan worden aangehaald als "Sociaal statuut organisatieveranderingen gemeente Heiloo 2014".

Lid 2

Deze regeling treedt in werking met ingang van ... 2014.

Lid 3

De "Sociaal statuut organisatieveranderingen gemeente Heiloo 2010" van 1 augustus 2010 vervalt hierbij.

Aldus overeengekomen

Gemeente Heiloo

ABVAKABO/FNV

CNV

T.J. Romeyn,

F. Bos

F. van der Kwast

Volgens voorstel door burgemeester en wethouders besloten op

C.C.H. van de Meent
secretaris

T.J. Romeyn
burgemeester