

# Sociaal Statuut RDOG Hollands Midden

## Doel en werkingsfeer

Dit sociaal statuut (hierna 'deze regeling') heeft als doel om de uitgangspunten en de rechtspositionele waarborgen vast te leggen, die nodig zijn om de personele gevolgen van een reorganisatie 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 ambtenaren te bevorderen. Deze regeling is van toepassing op ambtenaren werkzaam bij de Regionale Dienst Openbare Gezondheidszorg Hollands Midden(RDOG HM) Deze regeling is niet van toepassing op de overdracht van onderdelen van of naar de organisatie. In die gevallen wordt een sociaal plan gemaakt. Vanwege de aansluiting bij de terminologie van de Arbeidsvoorwaardenregeling RDOG HM, zal de RDOG HM in deze regeling worden aangeduid als gemeente, het dagelijks bestuur als college en de ambtenaren van de RDOG HM als ambtenaar.

## Preambule

Bij een reorganisatie zal de gemeente zich inspannen om negatieve rechtspositionele gevolgen zoveel mogelijk te voorkomen. Indien ambtenaren als gevolg van een reorganisatie boventallig worden, dan is het een gezamenlijke verantwoordelijkheid van de gemeente en de betrokken ambtenaar om er voor te zorgen dat de ambtenaar zo spoedig mogelijk aan de slag kan op een andere arbeidsplaats binnen of buiten de organisatie, of om een andere (maatwerk)oplossing te realiseren.

De 'Van werk naar werkbegeleiding' bij boventalligheid is geregeld in paragraaf 5 van hoofdstuk 10d. De daarin voorkomende bepalingen zoals deze nu luiden of in de toekomst zullen komen te luiden, worden geacht met deze regeling een geheel te vormen.

## Definities

- a. **Reorganisatie:** een reductie van de formatieomvang, een wijziging van het organogram en/of een wijziging van het takenpakket (van een deel) van de organisatie, die nadelige rechtspositionele gevolgen heeft – of kan hebben – voor ambtenaren
- b. **Diensttijd:** de periode die is gelegen tussen de datum van indiensttreding bij de gemeente of een van haar rechtsvoorgangers, en de peildatum voor afspiegeling zoals overeengekomen met de ondernemingsraad voor de desbetreffende reorganisatie. Voor verdere uitwerking van dit begrip wordt verwezen naar het UWV beleid 'Berekening duur dienstverband, zoals behorend bij artikel 4:2 van het Ontslagbesluit (zie ook artikel 1.2 van deze regeling)
- c. **Sleutelfunctie:** een functie die in overleg met de ondernemingsraad is aangewezen als zijnde van vitaal belang voor de nieuwe organisatie en die op basis van geschiktheidseisen en die na uitvoering van een onderzoek naar vaardigheden en competenties wordt ingevuld
- d. **Uitwisselbare functie:** functie die naar functie-inhoud, vereiste kennis en vaardigheden en vereiste competenties vergelijkbaar en naar niveau en beloning gelijkwaardig is. Een en ander conform het UWV beleid 'Uitwisselbare functies' zoals behorend bij artikel 4:2 van het Ontslagbesluit (zie ook artikel 1.2 van deze regeling).
- e. **Plaatsen:** het in het kader van een reorganisatie plaatsen van een ambtenaar in een uitwisselbare functie binnen de nieuwe organisatie.
- f. **Remplaçant:** de te plaatsen ambtenaar, die op basis van vrijwilligheid de status van boventallig verklaarde ambtenaar krijgt, met het doel om een potentieel boventallig verklaarde ambtenaar alsnog te kunnen plaatsen.
- g. **Boventallig verklaarde ambtenaar:** de ambtenaar in dienst van de gemeente die als gevolg van een reorganisatie zijn/haar functie heeft verloren en die (nog) niet is geplaatst of herplaatst in de formatie van de nieuwe organisatie.
- h. **Passende functie:** een functie binnen of buiten de organisatie waarin de ambtenaar gezien zijn/haar persoon, opleiding, ervaring, omstandigheden en objectief vast te stellen vooruitzichten

in redelijkheid kan worden geplaatst en waarbij geldt dat die functie niet meer dan twee salarisschalen lager is gewaardeerd dan de functie die hij/zij laatstelijk heeft vervuld.

- i. **Geschikte functie:** een functie binnen of buiten de organisatie die geen uitwisselbare of passende functie is, maar die door de gemeente wordt aangeboden en die de ambtenaar bereid is te vervullen.
- j. **Herplaatsen:** het na een reorganisatie plaatsen van een boventallig verklaarde ambtenaar in een passende of geschikte functie binnen of buiten de organisatie

## 1. Plaatsingsfase

### Artikel 1.1 Uitgangspunten

1. Het aan een reorganisatie ten grondslag liggende besluit bevat een domeinbepaling, waardoor duidelijk is op welke onderdelen van de organisatie de reorganisatie betrekking heeft.
2. Bij reorganisatie geldt ten aanzien van de plaatsing van ambtenaren in de nieuwe organisatie het uitgangspunt 'mens volgt werk'. Dit uitgangspunt heeft tot gevolg dat ambtenaren worden geplaatst in een met de oude functie uitwisselbare functie.

### Artikel 1.2 Afspiegeling

1. In het geval waarin het aantal te plaatsen ambtenaren het aantal beschikbare uitwisselbare functies overtreft, wordt bij de plaatsing het afspiegelingsbeginsel gehanteerd overeenkomstig de geldende bepalingen van het Ontslagbesluit (artikel 4:2 leden 1 en 4).
2. Het bij het Ontslagbesluit behorende UWV beleid ten aanzien van de onderwerpen:
  - a. uitwisselbare functies , en
  - b. berekening duur dienstverband,is indien en voor zover mogelijk van overeenkomstige toepassing.

### Artikel 1.3 Plaatsingsvolgorde

Toepassing van het in artikel 1.2 van deze regeling genoemde afspiegelingsbeginsel leidt per groep van uitwisselbare functies tot een rangordening van ambtenaren. Na de plaatsingsfase wordt deze rangordening (plaatsingsvolgorde) van de ambtenaren die *niet* konden worden geplaatst, gehanteerd in geval er na verloop van tijd in de groep van uitwisselbare functies vacatures ontstaan.

### Artikel 1.4 Sleutelfuncties

In de nieuwe organisatie worden sleutelfuncties ingevuld op basis van geschiktheid, overeenkomstig nader te benoemen geschiktheidscriteria of competenties.

## 2. Boventalligheid

### Artikel 2.1 Boventalligverklaring

Ambtenaren die na de plaatsingsfase niet in een functie binnen de formatie van de nieuwe organisatie zijn geplaatst of herplaatst, worden boventallig verklaard.

### Artikel 2.2 Inzet boventallig verklaarde ambtenaren

Boventallig verklaarde ambtenaren worden met in achtneming van de bepalingen van deze regeling binnen of boven de - op dat moment – beschikbare formatie ingezet in de werkorganisatie van de gemeente, met dien verstande dat zij vanaf dat moment niet het volledige samenstel van werkzaamheden blijven uitvoeren zoals dat in het kader van hun voormalig functie aan hen was toebedeeld.

### **Artikel 2.3     Maatregelen ter voorkoming / vermindering van boventalligheid**

1. Nadat afspiegeling heeft plaatsgevonden conform artikel 1.2 van deze regeling, wordt een belangstellingregistratie gehouden voor de ambtenaren die in beginsel niet voor plaatsing in aanmerking komen.
2. Remplacantenregeling: ambtenaren die geplaatst zullen gaan worden in de formatie van de nieuwe organisatie kunnen, tot het moment dat de stukken zoals omschreven in artikel 5 lid 2 van deze regeling ter toetsing wordt aangeboden aan de plaatsingscommissie, die plaats opgeven en zich beschikbaar stellen voor de status van boventallig verklaarde ambtenaar. Het gevolg daarvan is dat in diens plaats een boventallig verklaarde ambtenaar in de nieuwe organisatie kan worden geplaatst. Voor zover een verantwoorde bedrijfsvoering dat toelaat, wordt een dergelijk aanbod gehonoreerd.
3. Reductie aanstellingsomvang: ambtenaren kunnen zowel individueel als in groepsverband een verzoek indienen om hun aanstellingsomvang terug te brengen, om zodoende formatie beschikbaar te stellen voor het plaatsen van boventallig verklaarde collega's. Voor zover een verantwoorde bedrijfsvoering dat toelaat, worden dergelijke verzoeken gehonoreerd.

## **3.     Van werk naar werk**

### **Artikel 3.1     Doorlopen vwnw-traject**

1. Op boventallig verklaarde ambtenaren zijn de artikelen in paragraaf 5 van hoofdstuk 10d van toepassing. Vanaf het moment waarop het besluit tot boventalligverklaring in werking is getreden, hebben boventallig verklaarde ambtenaren recht op het doorlopen van het daarin geregelde 'van werk naar werk'-traject.
2. De personeelsadviseur met als aandachtsgebied mobiliteit volgt de nakoming van het Van werk naar werk-contract zoals omschreven in artikel 10D:17.
3. Ambtenaren met een aanstelling voor bepaalde tijd – langer dan 2 jaar - die niet tot de vastgestelde einddatum in hun eigen functie kunnen blijven, hebben in beginsel recht op het doorlopen van het vwnw-traject voor de resterende duur van hun aanstelling.

### **Artikel 3.2     Herplaatsing**

1. Herplaatsing geschiedt op basis van geschiktheid van de ambtenaar voor de functie.
2. Boventallig verklaarde ambtenaren genieten voorrang bij de vervulling van vacant geworden passende of geschikte functies binnen de organisatie. Bij gelijke geschiktheid gaat de ambtenaar met het langste dienstverband voor.

### **Artikel 3.3     Onderbreken vwnw-traject**

1. Wanneer een boventallig verklaarde ambtenaar tijdelijke passende en/of geschikte werkzaamheden verricht loopt het vwnw-traject door mits de ambtenaar voor minimaal twintig procent van zijn aanstellingsomvang activiteiten blijft uitoefenen zoals overeengekomen in het vwnw-contract conform artikel 10D:16.

### **Artikel 3.4     Salarisgarantie bij herplaatsing in een lager gewaardeerde functie**

1. De ambtenaar die wordt herplaatst binnen de gemeente behoudt het recht op het salarisperspectief zoals deze voor hem gold in de oude functie. Voor het toekennen van periodieken en bevordering zijn de normale regelingen van toepassing. Het functioneren wordt beoordeeld in de op dat moment uitgevoerde functie.
2. De gemeente en de betrokken ambtenaar zullen zich gezamenlijk inspannen voor het vinden van een functie, die het oorspronkelijke salarisperspectief biedt. Een loopbaantraject kan deel uitmaken van dit zoekproces. Een en ander conform het reguliere bij de gemeente gevoerde personeelsbeleid.

## **4. Mobiliteit bevorderende maatregelen**

### **Artikel 4.2 Functie buiten de organisatie**

1. Wanneer de boventallig verklaarde ambtenaar tijdens de looptijd van het vwnw-traject een functie accepteert buiten de organisatie, wordt hem eervol ontslag verleend.
2. De ambtenaar zoals omschreven in het vorige lid wordt ontheven van eventuele terugbetalingsregelingen die voortvloeien uit de regeling voor studiefaciliteiten en de regeling voor betaald ouderschapsverlof.
3. Wanneer de ambtenaar zoals omschreven in lid 1. van dit artikel een functie van tenminste een gelijke betrekkingsomvang accepteert buiten de organisatie, vult de gemeente het nettosalariëen tot het niveau van het nettosalarië dat de ambtenaar genoot direct voorafgaand aan het ontslag. De aanvulling geldt vanaf de datum van uitdiensttreding tot en met de laatste dag van de Van werk naar werk-periode waarop de ambtenaar recht zou hebben gehad wanneer hij niet uit dienst was getreden. Bij acceptatie van een kleinere betrekkingsomvang wordt de aanvulling naar rato toegekend.

### **Artikel 4.3 Afbouwtoelage**

Aan de ambtenaar die wordt herplaatst binnen de gemeente en van wie de toelage onregelmatige dienst, de toelagethuiswachtdienst, bewaking en bewaring, en/of de inconveniëntentoeelage blijvend wordt verlaagd of beëindigd, heeft recht op een afbouwtoelage conform artikel 3:1:1:23.

### **Artikel 4.4 Persoonsgebonden toelagen**

De ambtenaar die wordt herplaatst naar een andere functie binnen de organisatie, behoudt recht op zijn persoonsgebonden toelagen conform de daarover gemaakte afspraken zijk de bezoldiging zoals omschreven in artikel 3:1 lid 2 sub c door de herplaatsing hoger wordt dan de oorspronkelijke bezoldiging.

### **Artikel 4.5 Studie afspraken bij gedwongen overplaatsing**

1. De ambtenaar die wordt overgeplaatst naar een andere functie binnen de organisatie, behoudt de rechten die hem op grond van hoofdstuk 17 en het opleidingsbeleid van de gemeente zijn toegekend, indien hij de studie voortzet.
2. De ambtenaar die wordt herplaatst die in overeenstemming met zijn nieuwe leidinggevende besluit te stoppen met zijn studie, wordt ontheven van terugbetalingsverplichtingen die voortvloeien uit de met hem gemaakte afspraken.

### **Artikel 4.7 Flankerend beleid**

Naast de voorzieningen die worden genoemd in artikel 10d:16 heeft de gemeente op grond van artikel 17:7 een mobiliteitsbeleid RDOG HM waarin maatregelen en faciliteiten zijn opgenomen die de werking en het realiseren van de doelstelling van dit sociaal statuut ondersteunen.

### **Artikel 4.8 Maatwerk**

Voorzieningen en faciliteiten worden in de vorm van een individuele maatwerkregeling aan de ambtenaar toegekend en vastgelegd in het vwnw-contract zoals omschreven in artikel 10D:16.

### **Artikel 4.9 Voorfase**

Om vrijwillige mobiliteit te stimuleren, kunnen de in artikel 4.3 van deze regeling genoemde voorzieningen en faciliteiten ook al in de periode voorafgaand aan de reorganisatie aan ambtenaren beschikbaar worden gesteld, zonder dat zij op dat moment boventallig zijn verklaard.

## **5. Paritaire commissie en plaatsingscommissie**

### **Artikel 5 Taak en samenstelling**

1. Naast de paritaire commissie zoals omschreven in artikel 10d:24, is er een plaatsingscommissie die is belast met het toezicht op de uitvoering van deze regeling.
2. De gemeente voorziet de plaatsingscommissie van alle documenten benodigd voor een zorgvuldige advisering ten aanzien van de voorgenomen besluitvorming. Hieronder valt in ieder geval:
  - a. een overzicht van de huidige formatie en bezetting van het domein waarbinnen wordt gereorganiseerd.
  - b. een overzicht van de uitkomsten van de belangstellingsregistratie en de eventuele toepassing van de remplacantenregeling en/of de regeling reductie aanstellingsomvang zoals omschreven in artikel 2.3 van deze regeling.
  - c. een overzicht van nieuwe functies (waaronder sleutelfuncties), uitwisselbare functies en passende functies en de wijze waarop alle betrokken ambtenaren in de nieuwe formatie zijn ondergebracht dan wel daarbuiten vallen.
  - d. De individuele voorgenomen besluiten ten aanzien van herplaatsing en boventalligheid.
3. Zowel de paritaire –als de plaatsingscommissie bestaan uit:
  - a. een lid aan te wijzen door het college van de gemeente,
  - b. een lid aan te wijzen door het georganiseerd overleg, en
  - c. een door de onder a. en b. genoemde leden aan te wijzen voorzitter.De commissies worden bijgestaan door een ambtelijk secretaris.

## **6. Bedenkingen –en bezwarenprocedure**

### **Artikel 6.1 Bedenkingen**

1. Indien een ambtenaar het niet eens is met een voorgenomen plaatsing, boventalligverklaring, herplaatsing of ontslag, of met de wijze waarop het sociaal statuut in zijn individuele situatie wordt toegepast, kan hij hiertegen binnen twee weken na kennisname schriftelijk en gemotiveerd bedenkingen indienen bij het college.
2. De ambtenaar kan in zijn bedenkingen aangeven (tevens) mondeling te willen worden gehoord. In dat geval ontvangt hij binnen tien werkdagen na ontvangst van de bedenkingen bericht over het tijdstip en de plaats van de hoorzitting.
3. Naar aanleiding van de door de ambtenaar ingediende bedenkingen heroverweegt het college haar voornemen zoals omschreven onder 1.
4. Na afloop van de bedenkingen procedure wordt er een besluit genomen.

### **Artikel 6.2 Bezwaren**

1. Tegen het besluit zoals omschreven in het vorige artikel onder lid 4 kan, conform de Algemene wet bestuursrecht, binnen zes weken na verzending bezwaar worden gemaakt.
2. Een klacht over de toepassing van dit sociaal statuut kan tevens worden gemeld aan de ondernemingsraad ten behoeve van bespreking met de WOR-bestuurder.

## **7. Slotbepalingen**

### **Artikel 7.1 Inwerkingtreding en looptijd**

Dit sociaal statuut treedt, onder het gelijktijdig vervallen van het sociaal statuut in werking op [datum] en blijft voor onbepaalde tijd van toepassing. Indien er aanleiding is voor wijziging van dit sociaal statuut, treden de gemeente en het overleg zoals omschreven in artikel 12:1.

### **Artikel 7.2 hardheidsclausule**

In gevallen waarin toepassing van het sociaal statuut zou leiden tot een onbillijke situatie voor een ambtenaar, zal door gemeente daarvan worden afgeweken in een voor de ambtenaar gunstige zin.

**Artikel 7.3 Citeertitel**

Deze regeling wordt aangehaald als: Sociaal Statuut RDOG HM 2015.

**Artikel 7.4 Overgangsbepaling**

Voor ambtenaren die onder een eerder sociaal statuut herplaatsbaar of boventallig zijn verklaard en waarbij de procedure nog niet is afgerond, blijven de oude aanspraken gelden.