

Sociaal statuut VRU

De veiligheidsregio Utrecht (hierna: VRU) is op 1 november 2010 na regionalisering van de 30 gemeentelijke brandweerkorpsen en samenvoeging met de 'oude VRU' tot stand gekomen. De spelregels voor de begeleiding van de personele gevolgen van de inrichting van de organisatie zijn in het sociaal statuut 'VRU in ontwikkeling' vastgelegd. Dit sociaal statuut kende een looptijd van 2 jaar en de werking daarvan is inmiddels formeel verlopen.

Gezien de ontwikkelingen die de VRU in de komende periode zal doormaken ligt het in de rede hiervoor opnieuw een set spelregels op te stellen, gebaseerd op hetgeen in de CAR sectoraal voor de uitvoering van reorganisaties is vastgelegd. Het gaat om het vastleggen van spelregels en procedures op hoofdlijnen die dienen als basis voor de uitvoering van reorganisaties binnen de organisatorische grenzen van de VRU. Indien nodig kunnen er, afhankelijk van de impact van de specifieke reorganisatie, aanvullende afspraken gemaakt worden in een sociaal plan. De noodzaak daarvan wordt per reorganisatie bepaald .

Het sociaal statuut wordt toegevoegd aan de UVRU als een nieuw hoofdstuk (XII). Zoals aan de nummering van het hoofdstuk te zien is, geldt dit statuut voor ambtenaren (niet zijnde vrijwilligers).

HOOFDSTUK XII

SOCIAAL STATUUT VEILIGHEIDSREGIO UTRECHT

XII.1 Algemene bepalingen en uitgangspunten

Artikel XII.1.1 Uitgangspunten

1. Op reorganisaties zijn artikel 8:6 CAR en artikel hoofdstuk 10d CAR-UWO onverkort van toepassing. Dit hoofdstuk in de UVRU is een aanvulling op genoemde hoofdstukken uit de CAR-UWO.
2. De werkgever pleegt een maximale inspanning tot behoud van werkgelegenheid in de organisatie waarbij het principe van artikel 10d van de CAR UWO (Van werk naar werkbegeleiding) als basis geldt
3. Per reorganisatie zal worden bepaald of aanvullend flankerend beleid, vast te leggen in een sociaal plan, vanwege het specifieke karakter van de reorganisatie nodig is. Dit zal worden bepaald op basis van overleg in het GO.

Artikel XII.1.2 Werkingsfeer

1. Dit sociaal statuut is van toepassing op interne organisatiewijzigingen die een wijziging van het organogram en/of een wijziging van het takenpakket (van een deel) van de organisatie inhouden, die (nadelige) gevolgen heeft -of kan hebben- voor het personeel.
2. De bepalingen uit de WOR artikel 25 lid 1 inzake het te volgen proces zijn van toepassing
3. Daarbij is de plaatsingsprocedure altijd van toepassing, tenzij anders is afgesproken.
4. Indien anders is afgesproken, dan geldt bij alle herplaatsingskandidaten dat in ieder geval de artikelen XII.4 en XII.5 volledig van toepassing zijn.
5. Toepassing van dit sociaal statuut kan buiten beschouwing blijven, als met wederzijdse instemming tussen werkgever en de direct betrokken ambtenaar een oplossing wordt gevonden die naar tevredenheid is van beide partijen. Dit mag geen nadelige uitwerking hebben op (een) andere bij de reorganisatie betrokken ambtena(a)r(en) of reeds bestaande herplaatsingskandidaten.

Artikel XII.1.3 Looptijd sociaal statuut

Dit sociaal statuut treedt in werking per 1 januari 2014 en loopt tot en met 31 december 2018.

1. Ingeval er sprake is van gewijzigde en ten tijde van het afsluiten van dit sociaal statuut, onvoorziene omstandigheden c.q. ontwikkelingen, die hun directe weerslag hebben op de in deze overeenkomst geformuleerde uitgangspunten om de gevolgen van reorganisatie voor medewerkers op te vangen, zijn zowel de werkgever als vakorganisaties gerechtigd gedurende de looptijd tussentijdse herziening van dit sociaal statuut aan de orde te stellen.
2. Over herziening van dit sociaal statuut dient wederzijdse overeenstemming te worden bereikt, tenzij deze een direct gevolg is van wijzigingen in de CAR.
3. Indien voorafgaand aan de aflooptdatum van dit sociaal statuut geen overeenstemming is bereikt over een nieuw sociaal statuut, wordt dit sociaal statuut (telkens) verlengd met één jaar.

Artikel XII.1.4 Definities

In dit sociaal statuut wordt verstaan onder:

afspiegelingsbeginsel	indien minder formatie terugkomt op een ongewijzigde of licht gewijzigde functie, wordt plaatsing bepaald aan de hand van de verplichting de leeftijdsopbouw van het organisatieonderdeel vóór en na de reorganisatie zo veel mogelijk gelijk te laten zijn. daarbij worden de betrokken ambtenaren in 5 groepen van 10 jaren ingedeeld en worden binnen die groepen de ambtenaren met de langste dienstverbanden als eerste geplaatst.
ambtenaar	de ambtenaar in de zin van artikel 1:1 lid 1 sub a van de CAR, niet zijnde een vrijwilliger, en aangesteld in vaste dienst dan wel in tijdelijke dienst bij wijze van proef.
werkgever	het bestuur van de Veiligheidsregio Utrecht zoals vastgesteld in de Wvr juncto de Wgr
boventallige ambtenaar:	de betrokken ambtenaar waarvoor binnen het bereik van de werkgever geen passende of geschikte functie is gevonden en die het kader van de uitvoering van reorganisatie een besluit tot niet-plaatsing heeft gekregen.
dienstjaren	het aantal jaren dat een ambtenaar in dienst is van zijn huidige werkgever VRU of van een van de rechtsvoorgangers van de VRU, te weten de betrokken gemeenten dan wel de 'oude' VRU.
functie-gebonden toelage	de toelage, die onafhankelijk van de persoon, vanwege het vervullen van de functie wordt toegekend aan een ambtenaar, en die niet het karakter van een onkostenvergoeding heeft.
geschikte functie:	een functie, die niet valt onder het begrip passende functie, maar die de ambtenaar bereid is te vervullen.
GO (georganiseerd overleg):	de commissie voor het georganiseerd overleg, zoals bedoeld in artikel 12:1 CAR-UWO.
huidige functie	de functie, waarop de ambtenaar aangesteld in algemene dienst van de VRU is geplaatst

licht gewijzigde functie:	Een functie waarbij de werkzaamheden die de medewerker verricht voor tenminste 50% gelijk zijn aan de werkzaamheden die de medewerker verrichtte voor de reorganisatie.
nieuwe functie:	een functie die voor de reorganisatie niet voorkwam binnen de organisatie dan wel het organisatieonderdeel.
ongewijzigde functie:	een functie waarbij de werkzaamheden die de medewerker verricht voor minimaal 80% gelijk zijn aan de werkzaamheden die de medewerker verrichtte voor de reorganisatie.
OR (ondernemingsraad):	de ondernemingsraad zoals bedoeld in artikel 2 Wet op de Ondernemingsraden.
P&O:	de afdeling Personeel & Organisatie van de werkgever.
paritair:	bestaande uit gelijke vertegenwoordiging van werkgever en werknemers.
passende functie:	<p>Een functie van gelijkwaardig werk- en denkniveau, die de ambtenaar redelijkerwijs in verband met zijn persoonlijkheid, omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten kan worden opgedragen.</p> <p>a. Een passende functie is doorgaans van hetzelfde functieniveau als de huidige functie van de ambtenaar.</p> <p>b. Indien geen functie van hetzelfde functieniveau als onder a. beschreven beschikbaar is, dan kan een passende functie één schaal hoger of lager zijn dan de huidige.</p> <p>c. Indien geen functie van het niveau als onder b. beschreven beschikbaar is, dan kan een passende functie twee schalen hoger of lager zijn dan de huidige.</p>
personele gevolgen:	gevolgen voor de functie of de rechtspositie van de betrokken ambtenaar.
persoonsgebonden toelage;	een aan de persoon gebonden toelage, niet zijnde een functie gebonden toelage, vaste onkostenvergoeding of vaste piketvergoeding.

reorganisatie:	een wijziging in de organisatie zoals beschreven in artikel 25 lid 1 van de WOR voor zover betrekking hebbend op interne organisatiewijzigingen
salarisperspectief:	de opeenvolgende salarisperiodieken tot en met het hoogste bedrag van de functieschaal van de ambtenaar, eventuele uitloopmogelijkheden volgens de geldende rechtspositie en eventueel schriftelijk vastgelegde extra individuele salarisafspraken.
sleutelfunctie:	functie die zodanig bepalend is in het reorganisatieproces dat deze bij voorkeur met voorrang ingevuld moeten worden
sterk gewijzigde functie:	een functie waarbij de werkzaamheden die de medewerker verricht voor meer dan 50% gewijzigd zijn ten opzichte van de werkzaamheden die de medewerker verrichtte voor de reorganisatie.

XII.2 Procedurele bepalingen

Artikel XII.2.1 Betrokkenheid medezeggenschap

1. Bij reorganisaties is de WOR van toepassing en wordt deze gevolgd.
2. Onderwerpen die tijdens het proces van organisatiewijziging aan bod komen, worden door één van beide organen OR dan wel GO behandeld. OR en GO regelen onderling de informatieuitwisseling. Indien er een convenant GO-OR is opgesteld dat hierover bepalingen heeft, dan gelden deze.

Artikel XII.2.2 Communicatie

1. De bestuurder zal in een vroegtijdig stadium overleggen met de OR inzake de voorgenomen reorganisatie. De stukken die aan de OR ten behoeve van het vroegtijdig overleg worden gezonden, zullen gelijktijdig ter kennisname aan het GO worden gezonden.
2. De bestuurder maakt afspraken met de OR over hoe de ambtenaren worden betrokken en geïnformeerd.

Artikel XII.2.3 Reorganisatieplan

De werkgever stelt een reorganisatieplan op dat ten minste antwoord geeft op de volgende vragen dan wel bevat:

a. Achtergronden, proces en inhoud:

- De aanleiding/beweegredenen voor de reorganisatie.
- Het organisatieonderdeel waarop de reorganisatie betrekking zal hebben.
- De fases van het reorganisatieproces en een activiteitenplan met een daaraan verbonden tijdschema;
- De ingangsdatum van de reorganisatie.

b. Formatieplan:

- Een overzicht van de staande organisatiestructuur en de bijbehorende formatieve functies in kwalitatieve en kwantitatieve zin.
- Een overzicht van de functies -in kwalitatieve en kwantitatieve zin- van de nieuwe organisatie.
- De bepaling van de status van de nieuwe functies ten opzichte van de huidige als ongewijzigd, licht gewijzigd, sterk gewijzigd of nieuw.
- Welke functies als sleutelfuncties worden aangemerkt.

c. Personele gevolgen en maatregelen:

- De personele gevolgen (op functieniveau) en de te volgen plaatsingsprocedure.
- De maatregelen met betrekking tot een tijdige en optimale voorlichting en communicatie richting de betrokken ambtenaren.

Artikel XII.2.4 Kennisgeving besluit tot uitvoering reorganisatieplan

Als er een definitief besluit is genomen over wijziging van de organisatie en uitvoering van het reorganisatieplan, wordt dit besluit zo spoedig mogelijk meegedeeld aan de betrokken ambtenaren en de OR en het GO. Tevens wordt het GO inzicht verschaft met betrekking tot mogelijke personele gevolgen en maatregelen en wordt overleg gevoerd over de noodzaak van aanvullend flankerend beleid conform artikel XII.1.1.lid 3.

XII.3 Plaatsingsprocedure

Artikel XII.3.1 Plaatsingsprocedure

1. De plaatsingsprocedure is van toepassing op alle ambtenaren werkzaam op de functies en/of afdelingen genoemd in het reorganisatieplan, hierna te noemen bij de plaatsing betrokken ambtenaren.
2. Bij de plaatsing geldt 'mens volgt werk' indien sprake is van een ongewijzigde dan wel licht gewijzigde functie. Indien sprake is van boventalligheid voor een ongewijzigde / licht gewijzigde functie zullen de ambtenaars worden geplaatst op grond van toepassing van het afspiegelingsbeginsel.
3. Indien sprake is van een nieuwe dan wel sterk gewijzigde functie wordt de ambtenaar aangewezen als herplaatsing-kandidaat en geschiedt de plaatsing door middel van belangstellingsregistratie en selectie. Dit is ook het geval indien een ambtenaar als boventallig is aangemerkt bij een ongewijzigde / licht gewijzigde functie en op grond van de toepassing van afspiegeling niet kan worden geplaatst.
4. Alle bij de plaatsing betrokken ambtenaren ontvangen een statusbrief waarin staat vermeld of zij op een ongewijzigde dan wel licht gewijzigde functie kunnen worden geplaatst of worden aangewezen als herplaatsing-kandidaat.
5. Plaatsing in een nieuwe/sterk gewijzigde functie is uitsluitend mogelijk, indien de ambtenaar geschikt is voor de functie of hiervoor binnen een periode van 24 maanden geschikt is te maken (de ambtenaar moet voldoen aan de redelijke eisen voor benoembaarheid). In geval er meerdere geschikte kandidaten zijn voor een functie, geschiedt plaatsing op basis van het afspiegelingsbeginsel.
6. Indien een ambtenaar niet geplaatst kan worden op een functie, wordt de ambtenaar boventallig verklaard.
7. Indien de ambtenaar na 24 maanden buiten eigen schuld of toedoen niet kan voldoen aan de redelijkerwijs te stellen eisen voor de functie waarop hij geplaatst is, wordt hij alsnog boventallig geplaatst.
8. Bij het bepalen van de geschiktheid van de ambtenaar voor de functie gelden in volgorde van belangrijkheid de volgende factoren:
 - functiecriteria en competentieprofiel;
 - werkervaring;
 - opleiding.Ter bepaling van de geschiktheid kan door de werkgever gebruik worden gemaakt van geschiktheid-onderzoeken. Er zou wel in de toelichting moeten komen wat dat precies inhoudt?
9. Uitzondering op de genoemde procedure in het eerste lid zijn de functies die zijn aangewezen als sleutelfuncties. Een sleutelfunctie wordt altijd beschouwd als nieuwe/gewijzigde functie ook al is de functie ongewijzigd / licht gewijzigd vergeleken met de functie die de ambtenaar voor de reorganisatie bekleedt. Voor plaatsing op een sleutelfunctie geldt dezelfde procedure als voor de nieuwe / sterk gewijzigde functie (dus toepassing van belangstellingsregistratie en selectie). De sleutelfuncties worden bepaald in overleg met de OR.
10. Indien nodig vindt verdere uitwerking van de plaatsingsprocedure plaats in het reorganisatieplan.

Artikel XII 3.1.1 Concept plaatsingsplan

1. Op basis van de uitvoering van hetgeen in artikel XII.3.2 is vastgelegd wordt een concept plaatsingsplan door de algemeen directeur, gehoord het directieteam, opgesteld.
2. Bij de plaatsingsvoorstellen van het concept plaatsingsplan (dus alle ongewijzigde, licht gewijzigde, sterk gewijzigde, nieuwe en sleutelfuncties) heeft de plaatsingsadviescommissie een adviserende rol.
3. Na vaststelling van het concept plaatsingsplan maakt de werkgever aan de ambtenaar het voornemen kenbaar hem op een functie dan wel boventallig te plaatsen.
4. De ambtenaar kan binnen 2 weken na ontvangst van het voorgenomen besluit schriftelijk zijn zienswijze tegen dit voorgenomen besluit bij werkgever kenbaar maken. In zijn zienswijze kan de ambtenaar aangeven of hij behoefte heeft aan een mondeling toelichting.
5. De zienswijze wordt ter kennis gesteld aan de plaatsingsadviescommissie. Deze commissie neemt in dat geval tevens het horen op zich. De plaatsingsadviescommissie brengt naar aanleiding van de zienswijze binnen zes weken een advies uit aan de werkgever. Indien een hoorzitting plaatsvindt kan deze termijn met maximaal 6 weken worden verlengd.
6. De samenstelling, doelstelling en benoeming van de plaatsingsadviescommissie is uitgewerkt in hoofdstuk XII.6.

Artikel XII 3.1.2 Definitief plaatsingsplan

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

XII.4 Arbeidsvoorwaardelijke bepalingen

Artikel XII.4.1 Inspanningsverplichting werkgever bij plaatsing op een lager functie

Bij plaatsing van een medewerker op een functie waarvoor een lagere schaal geldt dan voor de functie die de medewerker voor de reorganisatie vervulde, geldt er een wederzijdse inspanningsverplichting om de medewerker door middel van scholing en training binnen 5 jaar weer op een functie met het oude salarisniveau te brengen.

Artikel XII.4.2 Salarisgarantie en -perspectief

1. Indien een ambtenaar geplaatst wordt in een functie die tot maximaal twee schalen lager is dan zijn huidige, komt een persoonlijke inschaling tot stand. Hierbij geldt dan de salarisschaal waarin uitbetaling van bezoldiging plaatsvond op de dag vóór datum van overgang, als persoonlijke schaal. Deze persoonlijke inschaling geldt zo lang als de ambtenaar de functie vervult waarop hij geplaatst is.
2. Voor de ambtenaar, die in de laatste reorganisatie in een passende functie is geplaatst die één schaal lager was dan de functie die hij bij zijn voorgaande werkgever bekleedde, geldt dat hij als gevolg van een reorganisatie als bedoeld in artikel XII.1.4 onder 'reorganisatie', maximaal in een functie met één schaal lager geplaatst kan worden.
3. Voor de ambtenaar, die in de laatste reorganisatie in een passende functie is geplaatst die twee schalen lager was dan de functie die hij bij zijn voorgaande werkgever bekleedde, geldt dat hij als gevolg van een reorganisatie als bedoeld in artikel XII.1.4 onder 'reorganisatie', minimaal in een functie met dezelfde schaal geplaatst moet worden als waarop hij in de laatste reorganisatie is geplaatst.
4. Indien de ambtenaar in de in lid 1 bedoelde schaal nog niet aan het maximum van zijn schaal zat, dan maakt zij (hij) aanspraak op periodieke verhogingen.
5. De werkgever kan besluiten om gedurende een beperkte periode te werken met (gedeeltelijke) loonsuppletie als de ambtenaar niet intern geplaatst kan worden en een functie buiten de VRU aanvaardt. Dit met het doel om de doorstroom van werk-naar-werk zoveel mogelijk te bevorderen binnen hetgeen redelijkerwijs van de werkgever verwacht kan worden.

Artikel XII.4.3 Functie-gebonden toelagen

1. Voor de ambtenaar die wordt overgeplaatst naar een andere functie binnen de organisatie vervallen de functie-gebonden toelagen die behoorden bij de oude functie.
2. Aan de ambtenaar, wiens bezoldiging als gevolg van het vervallen van de functie-gebonden toelagen een blijvende verlaging ondergaat die tenminste 3 procent bedraagt van de bezoldiging, wordt een compensatie toegekend als de ambtenaar deze toelagen gedurende ten minste twee jaar zonder wezenlijke onderbreking – dat is een onderbreking van langer dan twee maanden, anders dan wegens ziekte - heeft ontvangen.
3. De compensatie is na plaatsing in een andere functie binnen de organisatie of aanstelling als boventallige ambtenaar: 12 maanden 100%, 12 maanden 75%, 12 maanden 50% en vervolgens 12 maanden 25%. Daarna wordt/worden de toelage(n) beëindigd. Componenten van functie-gebonden toelagen verbonden aan een nieuwe functie worden op de (oude) toelage(n) in mindering gebracht.

Artikel XII.4.4 Persoonsgebonden toelage(n)

1. De ambtenaar die wordt overgeplaatst naar een andere functie binnen de organisatie behoudt zijn persoonsgebonden toelage(n) zolang de gronden waarop die toelage(n) in het verleden zijn toegekend aanwezig blijven in de nieuwe functie.
2. Indien de ambtenaar wordt geplaatst op een hoger gewaardeerde functie dan wordt de persoonsgebonden toelage ingebouwd om cumulatie te voorkomen. Mocht de ambtenaar na het inbouwen nog een plus hebben dan wordt dit restant omgezet in een toelage met dezelfde rechtsgrond of een in de nieuwe rechtspositie daaraan gelijkende.

Artikel XII.4.5 Ambtsjubileum

Voor de medewerker, aan wie reorganisatieontslag is verleend, en die binnen 5 jaar na het ontslag het 25-jarig ambtsjubileum had bereikt, wordt een proportionele jubileumgratificatie toegekend. Voor het toekennen van de proportionele gratificatie bij het 40-jarig ambtsjubileum geldt een termijn van het bereiken van het jubileum binnen 8 jaar na ontslagdatum.

Artikel XII.4.6 Verlof

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

XII.5 Rechten en plichten boventallige ambtenaren

Artikel XII.5.1 Rechten boventallige ambtenaar

1. De boventallig verklaarde ambtenaar 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.
2. Bij overplaatsing binnen de organisatie behoudt de ambtenaar zijn voor de reorganisatie geldende rechtspositionele aanstellingsvorm.
3. De werkgever betaalt de kosten van her-, bij- en omscholing en outplacementbegeleiding.
4. De termijn van boventalligheid, waarin een ambtenaar is aangemerkt als boventallige ambtenaar als bedoeld in lid 1, bedraagt maximaal twee jaar. Deze termijn kan door het bestuur op grond van artikel 10d:20 en 10d:22 CAR UWO eenmalig worden verlengd met een redelijke en nader gespecificeerde termijn.
5. In een VWNW contract worden de afspraken opgenomen op welke wijze de werkgever de ambtenaar faciliteert bij het zoeken naar ander werk.
6. De boventallig verklaarde werknemer heeft een voorrangpositie bij interne vacatures.
7. Er is een paritaire commissie VWNW ingesteld waarin geschillen over de nakoming van het VWNW contract kunnen worden voorgelegd. Voor de werkwijze en samenstelling van de commissie VWNW wordt verwezen naar hoofdstuk XII.6.

Artikel XII.5.2 Plichten boventallige ambtenaar

1. De boventallig verklaarde ambtenaar is verplicht tijdelijk of structureel een passende functie boven de formatiesterkte te aanvaarden;
2. De boventallig verklaarde ambtenaar is verplicht tijdelijk passende werkzaamheden te aanvaarden;
3. De boventallig verklaarde ambtenaar is verplicht actief medewerking te verlenen aan het VWNW traject.
4. De boventallig verklaarde ambtenaar is verplicht om mee te werken aan plaatsingsgesprekken en geschiktheidsonderzoeken om een passende plaatsing in- dan wel extern te realiseren.
5. Wanneer de ambtenaar na herhaald en zorgvuldig overleg weigert een passende functie te aanvaarden, zich niet houdt aan de gemaakte afspraken, niet of onvoldoende meewerkt aan het vinden van een andere baan, kan de werkgever over gaan tot ontslag op grond van artikel 8:3 CAR-UWO zoals bedoeld in art. 10d:19 CAR.

Artikel XII.5.3 Ontslagbesluit

1. Aan de ambtenaar die als boventallige ambtenaar is aangemerkt, wordt na afloop van de termijn van boventalligheid eervol ontslag wegens reorganisatie verleend op grond van artikel 8:3 CAR-UWO.
2. Nadat het ontslagbesluit is genomen, treedt paragraaf 6 van hoofdstuk 10d CAR-UWO in werking.

Artikel XII.5.4 Functie buiten de organisatie

De ambtenaar die als gevolg van boventalligheid ontslag wordt verleend wordt ontheven van terugbetalingsverplichtingen die voortvloeien uit studiekosten, de verhuiskostenregeling, en de regeling betaald ouderschapsverlof.

XII.6 Commissies

Artikel XII.6.1 Plaatsingsadviescommissie

1. Bij reorganisaties wordt een plaatsingsadviescommissie ingesteld om de werkgever te adviseren over de aan de commissie voorgelegde plaatsingsvoorstellen in het concept plaatsingsplan.
2. De commissie toetst deze voorstellen aan de in dit sociaal statuut vastgelegde plaatsing procedure, uitgangspunten en spelregels.
3. De plaatsingscommissie adviseert de werkgever eveneens over de ingediende zienswijzen met betrekking tot het voorgenomen plaatsingsbesluit.
2. De plaatsingsadviescommissie is als volgt samengesteld:
 -
 - Een lid aangewezen vanuit de directie van de VRU;
 - Eén lid aangewezen door de vakorganisaties;
 - Een externe voorzitter, aangewezen door de twee andere leden van de commissie.
3. Aan de plaatsingsadviescommissie wordt een ambtelijk secretaris en de benodigde ambtelijke ondersteuning toegevoegd.
4. De voorzitter en de leden van de plaatsingsadviescommissie worden benoemd door het Algemeen Bestuur van de Veiligheidsregio Utrecht.
5. Indien de plaatsingsadviescommissie geen overeenstemming bereikt over het uit te brengen advies, wordt daarvan – onder vermelding van de standpunten – mededeling gedaan aan werkgever. Werkgever neemt ter zake een individueel besluit waartegen rechtsmiddelen openstaan.

Artikel XII.6.2 Commissie VWNW

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

XII.7 Overige bepalingen

Artikel XII.7.1 Hardheidsclausule

1. In gevallen waarin toepassing van dit sociaal statuut zou leiden tot een onbillijke situatie voor een ambtenaar, kan de werkgever besluiten een afwijkende regeling ten gunste van de betrokken ambtenaar te treffen.
2. In gevallen waarin het sociaal statuut niet voorziet, beslist de werkgever.

Artikel XII.7.2 Citeerartikel

Deze regeling wordt aangehaald als 'Sociaal statuut Veiligheidsregio Utrecht 2014-2018'.