



SOCIAAL STATUUT ZUIDPLAS

VERSIEBEHEER

VERSIE	AAN	DATUM	OPMERKINGEN
0.1	ADV. HR	5-11-2012	BESPROKEN 12-11-2012 WIJZ. ZIE MAIL 14-11-2011, BIJLAGE 1 WERKMAP
0.2	DT	14-11-2012	X
0.3	LIESBETH	??	VERGELIJK SOC.STAT. RDAM
0.4.	LIESBETH	27-02-2013	BEZWAAR, BEROEP, COMMISSIES, TERMINOLOGIE AANGEPAST DATERING ETC. BORE, GOU, WAD
0.5	LIESBETH	04-03-2013	VERSIE TBV TECHNISCH OVERLEG GO
0.6	GO	11-03-2013	TECHNISCH OVERLEG
0.7	GO	06-04-2013	ALLE WIJZIGINGEN GEEL GEARCEERD
0.8	GO	11-04-2013	VERWERKING WIJZINGEN NA GO 06042013 GEEL GEARCEERD
0.9	GO	24-05-2013	AANPASSINGEN NAV TO 22 MEI TBV GO OVERLEG OP 20 JUNI
1.0.	GO + OR	20-06-2013	AANPASSINGEN NAV GO 20 JUNI 2013

SOCIAAL STATUUT ZUIDPLAS

Inhoudsopgave

- Inleiding**
- 1. Algemene bepalingen**
- 2. Procedure**
- 3. Plaatsing**
- 4. Flankerend beleid**
 - a. Flankerend beleid doorstroom**
 - b. Flankerend beleid uitstroom**
- 5. Bezwaar, beroep en commissies**
- 6. Slotbepalingen**

Bijlage

- 1. Stroomschema**

Inleiding

“Op weg naar een doelgerichte, omgevingsbewuste organisatie”

In 2008 bestond het huidige Zuidplas nog uit drie organisaties. De omgeving om ons heen veranderde en we zagen in dat de bestuurskracht van die drie kleinere gemeenten op termijn te klein zou zijn. Er werd besloten tot een fusie in 2010 om de gezamenlijke bestuurskracht te versterken. Er ontstond een grotere organisatie met een ontwikkelopgave.

De organisatie heeft zich ontwikkeld. De focus van de organisatieontwikkeling lag voornamelijk op het inrichten van de werkprocessen en het ‘in control’ komen. Ook is er onder andere ingezet op het professionaliseren van projectmatig werken, de inrichting van een sterkere controlfunctie, het opzetten van strategisch personeelsbeleid en is er een begin gemaakt met het sturen op output. Op dit moment, bijna drie jaar na de fusie, is er een goede basis voor de organisatie gevormd en is er ruimte om verder te kijken dan de eigen afdeling en eigen organisatie.

De toenemende complexiteit van de omgeving, de wensen vanuit de maatschappij, de raad en het college maken dat ook de organisatie zich moet blijven ontwikkelen, en andere zaken voorop moet gaan stellen. Denk hierbij bijvoorbeeld aan het centraal stellen van onze klant in onze processen, het integraal strategisch denken van beleidsadviseurs, het sturen op gewenste resultaten door managers en de regie nemen over je eigen loopbaan en ontwikkeling door medewerkers. Ondanks behaalde resultaten is er dus ook nog veel te doen.

Toenemende complexiteit van de omgeving

De veranderende omgeving van de gemeente maakt dat de organisatie zich moet doorontwikkelen. Zo hebben we onder andere te maken met de financiële en economische crisis, bezuinigingen, overheveling van taken van het rijk naar gemeenten en ontgroening en vergrijzing van het personeel. Deze toenemende complexiteit en dynamiek van de omgeving vraagt een organisatie die zich toelegt op haar kerntaken, over (gemeente)grenzen heen kijkt en die proactief op veranderingen in kan spelen. Hierbij is het belangrijk dat de organisatie goed kan sturen op het juiste proces en het juiste resultaat. Dit alles uiteraard in interactie met onze omgeving. Grip houden en in verbinding staan met andere partijen is dan ook essentieel.

Contractgemeente

De gemeente Zuidplas wil zich gaan ontwikkelen naar een 'contractgemeente'. Er is bewust voor deze benaming gekozen in plaats van 'regiegemeente', omdat het vaak onduidelijk is wat met 'regiegemeente' wordt bedoeld. Het woord 'contract' geeft aan: met goed oog voor de maatschappelijke taak op een meer bedrijfsmatige manier werken (ziel en zakelijkheid) zonder dat de (maatschappelijke) context uit het oog verloren wordt, zoals de uiteindelijke vraag vanuit burgers en bedrijven. De organisatie wordt gevormd door een kernorganisatie met een "schil" er omheen. De kernorganisatie is vooral gericht op strategie en tactiek. De "schil" is operationeel en tactisch. Er wordt gewerkt met integraal werkende teams die zijn ontstaan denkend vanuit de maatschappelijke behoeften en inzichten. De flexibele schil bestaat uit diverse samenwerkingsverbanden waar voornamelijk de uitvoering is gepositioneerd (geregisseerd via contractmanagement), zowel privaat als publiek. Het doel bij samenwerken dan wel uitbesteden is dat er toegevoegde waarde ontstaat (professionaliteit verhogen, kwetsbaarheid verlagen etc.). Bedrijfsvoering en beheer blijven binnen de gemeente, worden samen met andere gemeenten opgepakt of worden uitgevoerd door een private partij. Deze taken worden in de flexibele schil rondom de kern of daarbuiten opgepakt. In het kader van de dienstverlening blijft de gemeente het eerste aanspreekpunt voor inwoners en bedrijven (Klant Contact Centrum).

Hoe nu verder (2013-2020)?

Uit het voorgaande is duidelijk geworden dat we een organisatie in ontwikkeling zijn. We staan nu op een punt waarop we willen en moeten doorontwikkelen. Ontwikkelen kost tijd, inzet, betrokkenheid, geld, inspanning en beweging. Van ons allemaal! We gaan de ontwikkeling stapsgewijs begeleiden, zodat de verwachtingen duidelijk zijn en er mogelijkheden zijn om op de weg van verandering bij te sturen. De stapstenen om verder te komen zijn divers, maar hangen allemaal met elkaar samen. Dit sociaal statuut is één van de eerste en noodzakelijke stapstenen om medewerkers (rechts-) zekerheid te bieden gedurende het grote veranderingstraject dat voor de deur staat.

Uitgangspunten

De uitgangspunten van Zuidplas als goed werkgever tijdens het verandertraject en voor dit sociaal statuut zijn als volgt:

- Zuidplas streeft naar het voorkomen van gedwongen ontslagen;
- Zuidplas biedt geen taak- c.q. functiegarantie, maar wel werkgarantie (onder toepassing van de termijn en voorwaarden van de zgn. Van-Werk-Naar-Werktrajecten die in de CAR-UWO worden opgenomen);
- Zuidplas zal boventallige medewerkers zo goed mogelijk ondersteunen bij het verwerven van een functie binnen of een functie buiten de gemeente Zuidplas als werkgever; Zuidplas zet daarom maximaal in op samenwerking met buurgemeenten via initiatieven als werkeninhetgroenehart.nl;
- In- en externe mobiliteit wordt gestimuleerd, waarbij balans gehouden wordt tussen een evenwichtige personeelsopbouw en aantrekkelijk werkgeverschap.
- Bij iedere organisatieverandering geldt de CAR-UWO en de aanvullende bepalingen zoals die in een sociaal statuut worden overeengekomen.

1. Algemene bepalingen

Bezoldiging	:	De bezoldiging zoals bedoeld in artikel 3:1 lid 2 onder c van de CAR-UWO;
Bovenformatief	:	werkzaamheden buiten de vastgestelde formatie.
Boventallig	:	een medewerker, die door reorganisatie niet kan terugkeren in de vastgestelde formatie;
CAR-UWO	:	de Collectieve arbeidsvoorwaarden regeling sector Gemeenten en de Uitwerkingsovereenkomst;
College	:	het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Zuidplas;
Deeltijdontslag	:	ontslag op grond van CAR-UWO artikel 8:1 lid 2
Diensttijd	:	Dienstjaren gerekend in hele jaren in een aanstelling (incl. proeftijd en tijdelijke aanstelling) bij de gemeente Zuidplas en diens rechtsvoorgangers;
Doorstroom	:	Het aanvaarden van een functie binnen Zuidplas als rechtspersoon.
Flankerend beleid	:	het pakket aan maatregelen voor diegenen die nadelige consequenties ondervinden als gevolg van de vaststelling en uitvoering van een organisatieverandering, zoals beschreven in hoofdstuk 4.
Formatie	:	formeel vastgesteld samenstel van functies met waarderingsniveaus en het aantal plaatsen uitgedrukt in fte. waarover een afdeling c.q. begrotingseenheid beschikt;
Formatiewijziging	:	wijziging in het aantal plaatsen (uitgedrukt in fte.) of functies waarover een begrotingseenheid beschikt;
Functie	:	de betrekking als bedoeld in artikel 1:1, eerste lid onder b, van de CAR-UWO;
Functiegroep	:	een groep van functies die qua aard en overwegend karakter gelijksoortig zijn en vergelijkbare eisen stellen aan de competenties van de functiehouders volgens het ODRP-functiewaarderingsstelsel 1995, 1 ^e druk;
Geschikte functie	:	Een functie, die niet valt onder het begrip passend, maar die de medewerker bereid is te vervullen;
Geschikte werkzaamheden	:	werkzaamheden die de medewerker, gezien zijn opleiding, kennis, vaardigheden en ontwikkelingsmogelijkheden, afgezet tegen de oorspronkelijke functie en rekening houdend met bezwarende omstandigheden redelijkerwijs kan worden opgedragen, zoals beschreven in artikel 3.2 lid b.;
GO	:	commissie voor Georganiseerd Overleg volgens hoofdstuk 12 van de CAR-UWO;
Herplaatsingskandidaat	:	de medewerker die als boventallig is aangewezen;
Krimp-/ en verdwijnfuncties	:	functies die komen te vervallen of in formatie afnemen na een organisatieverandering of bij een organisatieverandering inhoudelijk (werkzaamheden) voor meer dan 35% wijzigen;
Medewerker	:	degene op wie het bepaalde in artikel 1:1 sub a van de CAR-UWO van toepassing is en die op de ingangsdatum zoals bedoeld in artikel 6:3 lid a van dit statuut in vaste dienst is aangesteld; degene die is aangesteld in tijdelijke dienst bij wijze van proef; degene met wie een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht voor onbepaalde tijd is afgesloten op grond van artikel 2:5 CAR-UWO;
Ondernemingsplan	:	plan voor het starten van een nieuwe of het overnemen van een bestaande onderneming;
OR	:	de Ondernemingsraad;
Organisatieverandering	:	verandering van organisatiestructuur, de omvang of de taakinhoud van de organisatie-eenheid door het college,

	waaraan personele consequenties (rechtspositionele gevolgen) zijn verbonden;
Ouderschapsverlof	: verlof zoals bedoeld in artikel 6:1 van de Wet Arbeid en Zorg (WAZ) in de uitwerking in artikel 6:5 CAR-UWO;
Passende functie	: een functie die de medewerker, gezien zijn opleiding, kennis, vaardigheden en ontwikkelingsmogelijkheden, afgezet tegen de functie-eisen en rekening houdend met bezwarende omstandigheden, redelijkerwijs kan worden opgedragen. Een passende functie heeft eenzelfde, hogere of maximaal één salarisschaal lagere waardering dan de (gewaardeerde) salarisschaal waarin de functie van de medewerker op het moment dat diens (her) plaatsing aan de orde is, is ingedeeld.
Proefplaatsing	: tijdelijke tewerkstelling bij een andere werkgever (rechtspersoon) met behoud van salaris;
Regionale flexpool	: de flexpool 'Werken in het Groene Hart' waar Zuidplas als deelnemende gemeente is aangesloten;
Remplaçant	: iemand die niet als boventallig is aangewezen, maar zich vrijwillig aanmeldt voor vertrek als plaatsvervanger, zoals uitgewerkt in artikel 4B 11;
Salaris	: het bedrag van de schaal zoals bedoeld in artikel 3:1 lid 2 onder b. van de CAR-UWO;
Salarissuppletie	: tijdelijke aanvulling op het salaris van medewerkers
Structuurwijziging	: gewijzigd ontwerp van de organisatie;
Uitstroom	: het aanvaarden van een functie buiten Zuidplas als rechtspersoon niet vallend onder artikel 2.2.3. lid b sub 3.
Vacature	: een onbezette formatieplaats waarvoor kandidaten geworven kunnen worden;
Vertrekpremie	: een financiële vergoeding die de medewerker ontvangt ter compensatie van de negatieve gevolgen van zijn ontslag;
VWNWtraject	: Van-Werk-Naar-Werk traject conform paragraaf 5 van hoofdstuk 10d van de CAR-UWO.

2. Procedure

2.1. Melding organisatieverandering

Elke voorgenomen organisatieverandering wordt -na principebesluitvorming in het college- schriftelijk ter kennis gebracht aan het GO en de OR.

2.2. Te overleggen documenten

Bij de voorbereiding van een organisatieverandering worden een organisatieveranderingsplan, een formatieplan, een plaatsingsplan inclusief een sociaal plan opgesteld. Het college stelt deze plannen vast.

2.2.1. Organizeveranderingsplan

- a. In het organisatieveranderingsplan wordt tenminste vermeld:
 - 1. de reden van de organisatieverandering;
 - 2. de betrokken afdelingen/ clusters/ functies bij de organisatieverandering;
 - 3. een beschrijving van de nieuwe situatie;
 - 4. een planning van de informatie- en overlegmomenten met de OR en betrokken medewerkers.
- b. Een organisatieveranderingsplan wordt niet eerder vastgesteld dan nadat de OR in de gelegenheid is gesteld daar advies over uit te brengen.

2.2.2. Formatieplan

- a. Het formatieplan geeft minimaal inzicht in:
 - 1. de nieuwe organisatie- en functiestructuur in de gewenste situatie, inclusief een formatieoverzicht;
 - 2. een overzicht van functies waarvan de kerntaken gelijk of nagenoeg gelijk zijn aan de oude functies. Dit zijn functies die voor ten minste 65% ongewijzigd terug komen in de nieuwe organisatie;
 - 3. een overzicht van de zogenaamde krimp- en verdwijnfuncties als gevolg van structuur- of formatiewijzigingen;
 - 4. een overzicht van nieuwe functies;
 - 5. – waar mogelijk - een overzicht van passende en geschikte functies buiten Zuidplas als rechtspersoon zoals ook bedoeld in artikel 10d:13 CAR-UWO.
- b. Een formatieplan wordt niet eerder vastgesteld dan nadat de OR in de gelegenheid is gesteld daar advies over uit te brengen.

2.2.3. Plaatsingsplan en sociaal plan

- a. Nadat het formatieplan is vastgesteld, wordt de situatie van de betrokken medewerkers per functiegroep geïnventariseerd. Vervolgens wordt een belangstellingsregistratie georganiseerd, op basis waarvan het concept-plaatsingsplan opgesteld wordt.
- b. Het concept-plaatsingsplan bevat in ieder geval:
 - 1. een overzicht van de bij de organisatieverandering betrokken medewerkers;
 - 2. een overzicht van de medewerkers die geplaatst kunnen worden in een passende functie binnen Zuidplas als rechtspersoon;
 - 3. een overzicht van de medewerkers die geplaatst kunnen worden in een passende functie buiten Zuidplas als rechtspersoon zoals ook bedoeld in artikel 10d:13 CAR-UWO;
 - 4. een overzicht van medewerkers die niet (direct) geplaatst kunnen worden en daarmee als boventallig worden aangemerkt;
- c. Het concept-plaatsingsplan wordt ter advisering aan de plaatsingsadviescommissie als bedoeld in hoofdstuk 5 voorgelegd.
- d. Het concept-plaatsingsplan met de in beeld gebrachte individuele gevolgen en toepassing van dit statuut, overplaatsingsprocedure, vergelijking van rechtspositie en eventuele specifieke of aanvullende afspraken zoals bedoeld in artikel 4B.9 en artikel 6 lid 2 sub a vormen samen het sociaal plan.
- e. Het sociaal plan zoals bedoeld in lid d van dit artikel wordt niet eerder vastgesteld dan nadat respectievelijk de OR in de gelegenheid is gesteld er advies over uit te brengen en overleg met het GO is gevoerd.

- f. Indien feitelijke boventaligheid meer dan drie maanden later ingaat dan vaststelling van het definitieve plaatsingsplan en het sociaal plan, kan na instemming van de OR en in het belang van de medewerker in aanvulling op artikel 10d:14 CAR-UWO direct gestart worden met het VWNWtraject.
- g. De ingangsdatum van de verklaring tot boventaligheid c.q. het VWNWtraject gaat in op de eerste dag na de datum van de dagtekening verzending/op de dag van overhandiging van het collegebesluit aan de medewerker (tekenen voor ontvangst).

2.3. Lichte organisatieveranderingen

- a. Een organisatieverandering waarbij naar verwachting minder dan 5 fte. van het totaal aantal medewerkers van de afdeling de functie verdwijnt of de aard en het niveau van de functie verandert, wordt benoemd als een "lichte organisatieverandering".
- b. Bij een "lichte organisatieverandering", als bedoeld in het eerste lid kunnen het organisatieveranderingsplan, het formatieplan en het plaatsingsplan inclusief sociaal plan gezamenlijk in één keer respectievelijk ter advisering aan de OR en ter instemming aan het GO worden aangeboden.
- c. Indien een lichte organisatieverandering op meerdere afdelingen plaatsvindt als gevolg van eenzelfde besluit, wordt dit niet beschouwd als een lichte organisatieverandering.

3. Plaatsing

3.1. Plaatsing in een passende of geschikte functie.

- a. De medewerker volgens artikel 2.2.3 lid b sub 1 wordt in beginsel een passende functie geboden.
- b. Het college kan deze medewerker plaatsen op een functie waarvan de functionele salarisschaal meer dan één schaal lager is dan de functionele salarisschaal die geldt voor de medewerker indien er bijzondere omstandigheden zijn die dat rechtvaardigen en indien de medewerker daarmee instemt.
- c. Indien een functie voor twee of meer medewerkers als passend kan worden aangemerkt, kan het college gemotiveerd de naar zijn oordeel meest geschikte medewerker plaatsen in die functie.
- d. De geschiktheid van een medewerker voor een functie wordt voornamelijk bepaald aan de hand van opleiding, ervaring, ontwikkelingsmogelijkheden en functioneren op grond van functioneringsverslagen en beoordelingen.
- e. Als er na toepassing van lid c en d sprake is van gelijke geschiktheid, kan een ontwikkel-/selectieassessment worden ingezet, op basis waarvan de medewerker wordt geplaatst.

3.2. Plaatsing bovenformatief

- a. Indien er geen passende functies voorhanden zijn, is het mogelijk om een medewerker bovenformatief te plaatsen. Deze medewerker blijft boventallig en heeft daarmee recht op een VWNWcontract.
- b. Gedurende de periode dat de medewerker bovenformatief is geplaatst, is hij verplicht tijdelijk de hem opgedragen geschikte werkzaamheden uit te voeren.

3.3. Openstellen vacatures

- a. Een vacature binnen de gemeente wordt niet voor interne of externe werving vrijgegeven voordat vaststaat dat hierop geen boventallige medewerker kan worden geplaatst.
- b. De OR ontvangt jaarlijks een overzicht van boventallige medewerkers en plaatsingen.

3.4. Sancties

De medewerker die:

1. weigert een passende functie te aanvaarden en/of
2. vastgelegde afspraken in het VWNW- / detachering/ proefplaatsing/ mobiliteitscontract niet nakomt en/of;
3. weigert werkzaamheden te verrichten zoals beschreven in 3.2. lid b en/of
4. andere verplichtingen zoals beschreven in sociaal statuut niet nakomt;

wordt –indien van toepassing- na advies van de paritaire commissie en met inachtneming van artikel 10d:19 CAR-UWO in verband daarmee ontslag verleend op grond van artikel 8.3 CAR-UWO.

4. Flankerend beleid

4A. Flankerend beleid doorstroom

4A.1. Flankerend beleid bij herplaatsing in een passende functie

- a. De medewerker die wordt geplaatst of herplaatst op een passende functie binnen de organisatie of wordt geplaatst op basis van artikel 2.2.3. lid b sub 3, behoudt het recht op salaris en het salarisperspectief, zoals dat voor hem gold in de functie die hij vóór de organisatieverandering vervulde.
- b. Voor de medewerker die wordt geplaatst in een functie waarop de functiegebonden toeslag(en) niet meer van toepassing zijn, geldt de afbouwregeling conform artikel 26 lid 2 van de Beloningsregeling
- c. Als door samenloop van functiegebonden toeslag(en) in de nieuwe functie en de toepassing van de afbouwregeling zoals beschreven in lid c de bezoldiging toeneemt, vervalt de oorspronkelijk functiegebonden toeslag(en) op het moment van plaatsing.
- d. Indien een medewerker wordt geplaatst in een passende functie waarop aan de functie verbonden onkostenvergoedingen niet meer van toepassing zijn, vervallen deze op het moment van de plaatsing.
- e. Het college kan delen van dit flankerend beleid van toepassing verklaren op een medewerker die - anders dan als gevolg van een organisatieverandering - niet langer in zijn functie gehandhaafd kan blijven.
- f. Bij toepassing van het flankerend beleid blijft het bepaalde in de CAR-UWO onverminderd van toepassing tenzij deze regeling ruimere afspraken bevat dan in de CAR-UWO zijn opgenomen.

4A.2. Aanwijzen als herplaatsingskandidaat bij ongeschiktheid of onbekwaamheid voor nieuwe functie

- a. Wordt een medewerker in een passende functie geplaatst en blijkt binnen een periode van zes maanden dat de medewerker buiten zijn schuld of toedoen niet bekwaam of geschikt is voor de functie, krijgt de medewerker de status van herplaatsingskandidaat.
- b. De in lid a bedoelde herplaatsingskandidaat komt in aanmerking voor de faciliteiten uit dit sociaal statuut (flankerend beleid uitstroom) en er wordt een Van-Werk-Naar-Werk traject gestart.
- c. De in lid a genoemde periode tot maximaal 6 maanden wordt in mindering gebracht op de standaardduur van 24 maanden van het VWNWtraject.

4A.3. Om-, her- en bijscholing

- a. De medewerker die slechts in een voor hem passende functie kan worden herplaatst na om-, her- of bijscholing, kan hiertoe worden verplicht.
- b. De termijn voor de in lid a bedoelde scholing bedraagt maximaal 1 jaar, tenzij medewerker en werkgever met wederzijds goedvinden een langere termijn overeenkomen.
- c. De kosten voor om-, her- of bijscholing, evenals de daarmee direct verband houdende reis- en verblijfkosten komen voor rekening van de gemeente.
- d. De medewerker die op de eerste dag van de plaatsing de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt, kan worden verplicht tot bijscholing, doch niet tot om- en herscholing.

4B. Flankerend beleid uitstroom

4B.1. Algemeen

- a. Dit flankerend beleid is van toepassing op de medewerker die door het college is aangewezen als herplaatsingskandidaat zoals bedoeld in artikel 2.2.3 lid b sub 4.
- b. Het college kan delen van dit flankerend beleid van toepassing verklaren op een medewerker die - anders dan als gevolg van een organisatieverandering - niet langer in zijn functie gehandhaafd kan blijven.

- c. Bij toepassing van het flankerend beleid blijft het bepaalde in de CAR-UWO onverminderd van toepassing tenzij deze regeling ruimere afspraken bevat dan in de CAR-UWO zijn opgenomen.

4B.2. Proefplaatsing

- a. Indien de herplaatsingskandidaat in dienst kan treden bij een andere werkgever, kan op verzoek van de herplaatsingskandidaat een proefplaatsing worden overeengekomen.
- b. Gedurende de proefplaatsing behoudt de herplaatsingskandidaat zijn dienstverband met de gemeente.
- c. De proefplaatsing duurt ten hoogste zes maanden.

4B.3. Stimuleringspremie

- a. De medewerker die voldoet aan alle volgende voorwaarden kan op diens verzoek een stimuleringspremie worden toegekend.
 - 1. De medewerker heeft geen plaatsingaanbod gekregen en vindt zelfstandig een functie bij een werkgever buiten de gemeente Zuidplas, vestigt zich als zelfstandig ondernemer of overlegt een ondernemingsplan.
 - 2. De medewerker vraagt om ontslag op eigen verzoek.
 - 3. De medewerker maakt geen gebruik van de voorzieningen genoemd in de artikelen 4B2, 4B4, 4B5, 4B6, 4B8 en 4b9.
 - 4. De medewerker vertrekt in de periode tot 6 maanden, gerekend vanaf de datum dat hij boventallig (herplaatsingskandidaat) is verklaard.
- b. De premie is gebaseerd op de bruto bezoldiging per maand en ononderbroken diensttijd bij de gemeente Zuidplas.
- c. De diensttijd tot en met zes maanden wordt naar beneden afgerond. Diensttijd van meer dan zes maanden wordt naar boven afgerond.
- d. De stimuleringspremie bedraagt bij volledig ontslag:

Diensttijd	Aantal bruto maandsalarissen
Tot 3 jaar	3
3 t/m 5 jaar	4
6 t/m 9 jaar	6
10 t/m 19 jaar	8
20 jaar en meer	12

- e. Voor de medewerker die vertrekt na het moment van zes maanden en binnen 15 maanden, gerekend vanaf de datum dat hij herplaatsingskandidaat is geworden, bedraagt de vertrekpremie de helft van de berekening volgens lid d.
- f. Bij een verzoek om deeltijdontslag wordt deze regeling naar rato van de urenvermindering toegekend.
- g. De medewerker die in aanmerking wenst te komen voor de stimuleringsregeling dient te verklaren dat hij afziet van een eventuele aanspraak op grond van de Werkloosheidswet voor zover deze voor rekening van gemeente Zuidplas zou worden toegekend.
- h. De medewerker die ondanks zijn verklaring bedoeld in het vorige lid een uitkering op basis van de Werkloosheidswet aanvraagt en deze voor rekening van gemeente Zuidplas toegekend krijgt, is gehouden de toegekende stimuleringspremie terug te betalen.

4B.4. Salarissuppletie

- a. De herplaatsingskandidaat aan wie eervol ontslag is verleend wegens de aanvaarding van een functie buiten de gemeente, anders dan bedoeld in artikel 2.2.3. lid b sub 3, kan een salarissuppletie worden toegekend indien het in de nieuwe functie genoten salaris lager is dan het salaris in de oorspronkelijke functie.
- b. De suppletie als bedoeld in het eerste lid wordt toegekend gedurende maximaal 3 jaar. De aanvulling vindt plaats voor de voor de herplaatsingskandidaat geldende aanvullingsperiode,

welke wordt bepaald door de som van leeftijd en diensttijd per datum van beëindiging van de aanstelling bij de oude dienst, afgerond in hele jaren.

- c. De in het vorige lid genoemde aanvullingsperiode wordt als volgt bepaald:

Som leeftijd en diensttijd	Aanvulling in maanden
t/m 29	6
30 t/m 39	12
40 t/m 49	18
50 t/m 54	24
54 t/m 59	30
60 en hoger	36

- d. De suppletie is maximaal gelijk aan het verschil tussen het in de oorspronkelijke functie genoten salaris en het salaris in de nieuwe functie buiten de gemeente.
- e. De suppletie is nooit groter dan het verschil tussen het salaris van de herplaatsingskandidaat bij de gemeente en het salaris dat behoort bij dezelfde periodiek van een salarisschaal die twee gemeentelijke salarisschalen lager ligt.
- f. Indien een dienstverband voor minder uren per week wordt aangegaan bij de nieuwe werkgever, zal de suppletie naar evenredigheid worden toegekend.
- g. Onder door het college te stellen voorwaarden kan het recht op suppletie op aanvraag van de herplaatsingskandidaat worden afgekocht.

4B.5. Faciliteiten ten behoeve van sollicitaties

- a. Het college verleent, voor zover redelijk, medewerking indien een herplaatsingskandidaat een verzoek indient voor verlof met behoud van bezoldiging ten behoeve van activiteiten ter verkrijging van een andere functie. Het college beslist over de omvang van het verlof.
- b. Het college vergoedt de binnen Nederland gemaakte sollicitatiekosten volledig indien en voor zover de werkgever bij wie de medewerker heeft gesolliciteerd deze kosten aantoonbaar niet vergoedt. Deze volledige vergoeding geldt alleen voor de in redelijkheid gemaakte voor de sollicitatie noodzakelijke kosten. Indien het om reiskosten gaat, wordt de vergoeding vastgesteld aan de hand van de tarieven van het openbaar vervoer, tweede klasse.
- c. Indien de verandering van werkkring een gedwongen verhuizing met zich meebrengt en de nieuwe werkgever daarvoor geen c.q. een lagere tegemoetkoming verleent dan van toepassing is volgens hoofdstuk 18 van de CAR-UWO, wordt een verhuiskostenvergoeding c.q. aanvulling toegekend tot maximaal het bedrag conform hoofdstuk 18 CAR-UWO.

4B.6. Aanwijzen als herplaatsingskandidaat bij ongeschiktheid of onbekwaamheid voor nieuwe functie

- a. Als aan een herplaatsingskandidaat op eigen verzoek ontslag wordt verleend wegens het aanvaarden van een betrekking elders, kan aan hem eenmalig de garantie worden verleend dat hij, indien hem buiten zijn schuld of toedoen, ontslag wordt verleend uit die andere betrekking, gedurende zes maanden terug kan keren bij de gemeentelijke organisatie. In dat geval herleeft het Van-Werk-naar-Werktraject op het moment van terugkeer.
- b. De duur van het in eerste lid bedoelde Van Werk Naar Werk traject bedraagt 24 maanden minus de termijn tussen de datum van terugkeer en het moment van ontslag.

4B.7. Kwijtschelding

Aan de herplaatsingskandidaat, die een functie aanvaardt buiten de gemeente Zuidplas, wordt bij ontslag de volgende ontheffingen verleend van eventuele verplichting tot terugbetaling:

1. ontheffing terugbetalingsverplichting studiekosten, als bedoeld in hoofdstuk 17 van de CAR-UWO;
2. ontheffing terugbetalingsverplichting ouderschapsverlof, als bedoeld in hoofdstuk 6 van de CAR-UWO.
3. Ontheffing terugbetalingsverplichting fietsplan, als bedoeld in artikel 9 van de regeling vervoer- en verblijfskosten.

4B.8. Toegenomen reistijd

- a. Aan de herplaatsingskandidaat die wordt overgeplaatst en wiens reistijd voor het woon-werkverkeer toeneemt:
 1. met meer dan 30 minuten enkele reis, kan eenmalig een vergoeding worden toegekend van € 750,- bruto;
 2. met meer dan 15, maar uiterlijk 30 minuten enkele reis, kan eenmalig een vergoeding worden toegekend van € 350,- bruto.
- b. De in het eerste lid genoemde vergoeding wordt naar rato van het aantal te reizen werkdagen toegekend, waarbij een volledige werkweek voor de toepassing van deze bepaling vijf dagen telt. De vaststelling van de reistijd geschiedt aan de hand van de snelste route via de routeplanner van routenet.nl (optimaal) of OV9292 bij het reizen middels openbaar vervoer.

4B.9. Seniorenregeling

Aan herplaatsingskandidaten die op het moment van verklaring tot boventaligheid de leeftijd van 63 jaar of ouder hebben bereikt, kan op basis van maatwerkafspraken een regeling worden getroffen.

4B.10. Ambtsjubileumgratificatie

- a. Aan de medewerker die ten gevolge van een organisatiewijziging een functie buiten de gemeente Zuidplas aanvaardt, wordt de gratificatie bij ambtsjubileum proportioneel uitbetaald indien in de nieuwe functie de opgebouwde overheidsjaren niet worden overgenomen en er binnen vijf jaar na het ontslag sprake zou zijn geweest van het behalen van een jubileum.
- b. De ambtsjubileumgratificatie wordt uitbetaald volgens de bepalingen in de CAR-UWO.

4B.11. Remplaçantenregeling

- a. Een medewerker kan zich aanmelden als remplaçant indien hij aan de volgende voorwaarden voldoet:
 - de medewerker geeft aan zijn dienstverband te willen beëindigen;
 - de medewerker maakt door zijn vertrek zijn functie vrij voor herplaatsing van een medewerker die als herplaatsingskandidaat is aangewezen;
 - er wordt daadwerkelijk een herplaatsingskandidaat op de vrijkomende functie geplaatst.
- b. De remplaçant kan gebruik maken van het flankerend beleid zoals dat onder hoofdstuk 4B is opgenomen.

5. Commissies, bezwaar, beroep

Plaatsingsadviescommissie

5.1. Taak en samenstelling plaatsingsadviescommissie

- a. De plaatsingsadviescommissie heeft tot taak het college te adviseren bij het opstellen van het plaatsingsplan. Hieronder wordt mede verstaan het uitbrengen van een zwaarwegend advies ten aanzien van het hanteren van het geschiktheids criterium als bedoeld in artikel 3.1.
- b. De plaatsingsadviescommissie bestaat uit ten minste:
 - de gemeentesecretaris, voorzitter;
 - een vertegenwoordiger van of namens de medewerkers;
 - een vertegenwoordiger van of namens de gemeente Zuidplas.
- c. Voor elk lid van de plaatsingsadviescommissie kan een plaatsvervanger worden benoemd.
- d. De commissie wordt bijgestaan door een ambtelijke secretaris.
- e. Het college verschaft desgewenst alle verlangde inlichtingen aan de commissie.
- f. Het advies van de plaatsingsadviescommissie heeft een zwaarwegend karakter.

Adviescommissie Bedenkingen

5.2. Samenstelling Adviescommissie Bedenkingen

- a. Om een juiste toepassing van de Algemene wet bestuursrecht te bevorderen, fungeert een Adviescommissie Bedenkingen die het college adviseert betreffende door medewerkers ingebrachte bedenkingen tegen een voorgenomen besluit tot plaatsing of niet-plaatsing.
- b. De Adviescommissie Bedenkingen bestaat uit de volgende drie leden:
 - een onafhankelijke voorzitter;
 - een vertegenwoordiger op voordracht van de vakbonden;
 - een vertegenwoordiger uit de gemeentelijke organisatie.
- c. Voor elk lid kan een plaatsvervanger worden benoemd.
- d. De leden van de Adviescommissie Bedenkingen worden door het college voor de looptijd van dit sociaal statuut benoemd.
- e. Aan de Adviescommissie Bedenkingen is een ambtelijk secretaris/notulist toegevoegd.
- f. De voorzitter en het lid op voordracht van de vakbonden hebben recht op een vergoeding voor hun werkzaamheden, conform de vergoeding die de leden van de Algemene Bezwaarschriftencommissie van de gemeente Zuidplas voor hun werkzaamheden ontvangen.

5.3. Procedure indienen bedenkingen

- a. Een medewerker die een voorgenomen besluit tot plaatsing of niet-plaatsing heeft ontvangen, kan binnen twee weken schriftelijk en gemotiveerd bedenkingen indienen tegen dit voorgenomen besluit.
- b. Voordat de Adviescommissie Bedenkingen een advies over de ingediende bedenkingen geeft, stelt zij de betrokken medewerker in de gelegenheid te worden gehoord. Indien de betrokken medewerker hier geen gebruik van maakt, adviseert de Adviescommissie Bedenkingen op basis van schriftelijke stukken.
- c. Van het horen wordt een verslag gemaakt.
- d. De Adviescommissie brengt binnen zes weken na ontvangst van de bedenkingen schriftelijk en gemotiveerd advies uit aan het college. De betrokken medewerker ontvangt hiervan een afschrift.
- e. Het college neemt binnen twee weken nadat het advies is uitgebracht door de Adviescommissie Bedenkingen een definitief plaatsingsbesluit.
- f. Als het college afwijkt van het advies van de Adviescommissie Bedenkingen, dient dit met redenen te worden omkleed.
- g. In die gevallen waarin eventuele bedenkingen geen gevolgen meer kunnen hebben voor andere functies, kunnen medewerkers definitief worden geplaatst, voordat de bedenkingenprocedure is afgerond.

Paritair samengestelde commissie (VWNW)

5.4 Taak en samenstelling Paritair samengestelde commissie

- a. Een lokale paritair samengestelde commissie ziet gedurende de periode van het VWNW-traject desgevraagd toe op de uitvoering hiervan.
- b. De leden van de lokale paritair samengestelde commissie worden door het college benoemd.
- c. De lokale paritair samengestelde commissie bestaat uit de volgende drie leden:
 - een vaste onafhankelijke voorzitter;
 - een lid namens de gemeente Zuidplas;
 - een lid op voordracht van de vakorganisaties.
- d. Voor elk lid kan een plaatsvervanger worden benoemd.
- e. De commissie wordt bijgestaan door een ambtelijk secretaris.
- f. De voorzitter en het lid op voordracht van de vakorganisaties hebben recht op een vergoeding voor hun werkzaamheden, conform de vergoeding die de leden van de Algemene Bezwaarschriftencommissie van de gemeente Zuidplas voor hun werkzaamheden ontvangen.
- g. Wanneer één van de partijen zich niet houdt aan de afspraken zoals vastgesteld in het VWNWcontract, kan de andere partij dit ter bespreking stellen.
- h. Indien één van de partijen in gebreke is gebleven ten aanzien van de in het contract vastgelegde afspraken, kan de andere partij eenzijdig eisen dat dit gevolgen heeft voor de wijze van voortzetting van het VWNWcontract. Deze partij zal dit schriftelijk aan de andere partij kenbaar maken.
- i. Indien een geschil is ontstaan betreffende de uitvoering van de afspraken in het VWNWcontract als bedoeld in het vorige lid, kan dit geschil worden voorgelegd aan de lokale paritair samengestelde commissie, die een bindend advies uitbrengt.

5.5 Samenwerking commissie bedenkingen en paritaire commissie

De leden van de commissie bedenkingen en de paritaire commissie kunnen uit praktisch oogpunt besluiten tot samenwerking dan wel samenvoeging van beide commissies, voor zover dit de belangen van de medewerker niet schaadt.

5.6 Bezwaar

Op het finale plaatsingsbesluit van het college is binnen zes weken vanaf de dag na verzending schriftelijk en gemotiveerd bezwaar mogelijk bij het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Zuidplas.

6. Slotbepalingen

6.1. Evaluatie organisatieverandering

De uitvoering en personele gevolgen van de organisatieverandering en de toepassing van dit sociaal statuut wordt jaarlijks geëvalueerd door middel van een rapportage van het college aan het GO en de OR.

6.2. Hardheidsclausule

- a. Bij het nemen van besluiten aangaande bijzondere individuele situaties, waarin dit document niet voorziet of die zouden leiden tot kennelijk onredelijke en onbillijke gevolgen, kan het college ten gunste van de medewerker afwijken van de bepalingen van dit sociaal statuut.
- b. Voor algemene situaties, waarin dit document niet voorziet, beslist het college met instemming van het GO.

6.3 Geldigheidsduur en citeertitel

- a. Dit statuut treedt in werking op de eerste dag nadat de vaststelling is bekend gemaakt.
- b. De geldigheidsduur van dit statuut is 2 jaar met een stilzwijgende voorzetting van telkens één jaar.
- c. Dit statuut wordt aangehaald als 'Sociaal Statuut Zuidplas'.

Aldus vastgesteld op 20 juni 2013

Namens burgemeester en wethouders van Zuidplas

K.J.G. Kats
Burgemeester,

J. Brinkman
gemeentesecretaris

Namens AbvaKabo FNV

T. Verra

H. Putker

Namens CNV Publieke Zaak

D.J. Stegeman

J. Groenveld-Ernster

Pagina	Artikel/ kopje/ begrip	Wijziging
3	Inleiding, contractgemeente	Toegevoegd bij beschrijving contractgemeente: <i>zonder dat de (maatschappelijke) context uit het oog verloren wordt, zoals de uiteindelijke vraag vanuit burgers en bedrijve.n</i>
3	Inleiding, contractgemeente	'loket' gewijzigd in : ' <i>aanspreekpunt</i> '.
4	Algemene bepalingen, formulering directieteam	Begripsbepaling directieteam verwijderd uit algemene bepalingen
5	Remplaçant	Toegevoegd: ' <i>voor vertrek</i> ' en ' <i>zoals uitgewerkt in artikel 4B 11;</i> '
6	2.1. melding organisatieverandering	Toegevoegd : ' <i>principe</i> ' besluitvorming
6	2.2.2. a – 5	Toegevoegd : ' <i>waar mogelijk</i> ' en ' <i>zoals ook bedoeld in artikel 10d:13 CAR-UWO.</i> '
6	2.2.3 b-2	Toegevoegd: <i>binnen de gemeente Zuidplas</i>
6	2.2.3 b – 3	Toegevoegd: <i>zoals ook bedoeld in artikel 10d:13 CAR-UWO;</i>
6	2.2.3 e	Verwijderd: ' <i>het definitieve plaatsingsplan</i> ' en toegevoegd: ' <i>als bedoeld onder d</i> '
7	3.4 sancties	Toegevoegd: <i>wordt –indien van toepassing- na advies van de paritaire commissie en met inachtneming van artikel 10d:19 CAR-UWO in verband daarmee ontslag verleend op grond van artikel 8.3 CAR-UWO.</i>
8	4A1 lid b en c	Lid b verwijderd (expertmodule) en hernummerd.
9	4 B 2 Proefplaatsing	verwijderd: tenzij het dienstbelang zich daartegen verzet.
9	4B3 lid g Stimuleringspremie	Toegevoegd: ' <i>voor zover deze voor rekening van gemeente Zuidplas zou worden toegekend</i> '.
13	Adviescommissie bedenkingen en paritaire commissie	Artikel 5:5 toegevoegd: ' <i>De leden van de commissie bedenkingen en de paritaire commissie kunnen uit praktisch oogpunt besluiten tot samenwerking dan wel samenvoeging van beide commissies, voor zover dit de belangen van de medewerker niet schaadt</i> '.