

Gemeente Boxmeer

Onderwerp:

Sociaal Statuut Actualiseringsnota 2007

Nummer:

Burgemeester en wethouders van Boxmeer;

gelet op;

de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling (CAR) en de Uitwerkingsovereenkomst (UWO);

de bereikte overeenstemming in de commissie voor georganiseerd overleg d.d. 5 december 2007;

B E S L U I T E N :

vast te stellen het navolgende Sociaal Statuut Actualiseringsnota 2007:

Artikel 1. Begripsomschrijvingen.

1. Medewerker: De ambtenaar in de zin van artikel 1:1 lid 1 sub a van de CAR met uitzondering van de medewerkers van de griffie.
2. Werkgever: de gemeente Boxmeer.
3. Salaris: Het salaris als bedoeld in artikel 3:1 lid 2 sub b van de CAR.
4. Salarisperspectief: de voor de medewerker bestaande salarisvooruitzichten op basis van de Bezoldigingsregeling Gemeentepersoneel, het reglement Beoordelen en Belonen en de overgangsmatregelen opgenomen in artikel 9 van het Sociaal Plan Organisatiewijziging Gemeente Boxmeer 2002 en eventueel schriftelijk vastgelegde extra individuele salarisafspraken, waaronder persoonsgebonden toelagen.
5. Functie: het geheel van werkzaamheden dat de ambtenaar volgens zijn competentieprofiel en het daaraan gekoppeld taakveld verricht.
6. Competentieschaal: de schaal die voortvloeit uit de functiewaardering van het competentieprofiel en volgens welke de medewerker wordt beloond die voldoet aan de geformuleerde eisen met betrekking tot de kernkwaliteiten van het competentieprofiel.
7. Passende functie: 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. Een passende functie is een functie met een competentieschaal, die tenminste gelijk is aan de competentieschaal van de functie, die de medewerker op de dag voor inwerkingtreding van de Actualiseringsnota vervulde.
8. Geschikte functie: een functie die niet valt onder het begrip passende functie, maar die de ambtenaar bereid is te vervullen.
9. Vertrouwenspersoon: de door het college van burgemeester en wethouders op voorstel van de vakorganisaties, vertegenwoordigd in de commissie voor g.o., aangewezen persoon, die a. als aanspreekpunt fungeert voor de medewerker, die van mening is dat hij geen eerlijke kans op aanstelling heeft gehad en die de medewerker helpt bij het opstellen en indienen van een klacht over de gevolgde wervings- en selectieprocedure.

- b. via de gemeentesecretaris het managementteam gevraagd en ongevraagd adviseert over het proces van de inpassing van de medewerkers in het kader van de Actualiseringsnota.
10. Geschillencommissie: de commissie als bedoeld in artikel 9.

Artikel 2. Werkingsfeer en looptijd.

Dit Sociaal Statuut is uitsluitend van toepassing op de maatregelen, die voortvloeien uit de Actualiseringsnota 2007, treedt in werking op 11 december 2007 en heeft een looptijd van één jaar of zoveel korter of langer als in het overleg in de commissie voor georganiseerd overleg wordt overeengekomen.

Artikel 3.

1. Tengevolge van de actualisering van de organisatie zullen geen gedwongen ontslagen plaatsvinden, met uitzondering van die gevallen als bedoeld in lid 4 van dit artikel.
2. De werkgever zal elke medewerker in een passende of geschikte functie plaatsen.
3. Plaatsing als bedoeld in het vorige lid geschiedt volgens het principe mens volgt werk.
4. Indien de medewerker weigert een passende functie te aanvaarden zijn de algemene rechtspositionele regels van toepassing.

Artikel 4.

De medewerker behoudt zijn salaris en salarispectieven, zoals die op de dag vóór inwerkingtreding van de Actualiseringsnota 2007, 29 september 2007, voor hem gelden.

Artikel 5.

Opvulling van de functies, die ontstaan als gevolg van de actualisering van de organisatie, vindt plaats conform de regels opgenomen in de sollicitatiecode, met dien verstande dat

- a. in afwijking van die code als interne sollicitant alleen de medewerkers van de gemeente Boxmeer worden aangemerkt en
- b. in afwijking van die code de vacatures van hoofd van de hoofdafdeling en afdelingshoofd eerst alleen intern worden opengesteld.
- c. andere afwijkingen van die code mogelijk zijn mits de Ondernemingsraad hieraan voorafgaand instemming heeft verleend.

Artikel 6.

De medewerker die van mening is dat hij geen eerlijke kans op aanstelling heeft gehad kan binnen acht weken na openstelling van de functie een schriftelijke klacht indienen bij de geschillencommissie, als bedoeld in artikel 8.

Artikel 7.

Bij het opstellen en indienen van een klacht als bedoeld in artikel 6 kan de medewerker zich laten bijstaan door de vertrouwenspersoon.

Artikel 8.

In het kader van zijn adviserende taak over het proces van de inpassing van de medewerkers in het kader van de Actualiseringsnota heeft de vertrouwenspersoon de mogelijkheid:

- a. om medewerkers, informant en in- en externe adviseurs te horen;
- b. tot inzage in alle op de inpassing betrekking hebbende stukken;
- c. tot het bijwonen van de vergaderingen van het managementteam waarin de besluitvorming over de inpassing van de medewerkers in het kader van de Actualiseringsnota plaatsvindt en

tot het plaatsen van kritische kanttekeningen c.q. het doen van voorstellen tijdens die vergaderingen.

d. de algemene afspraken met betrekking tot de inpassing van de medewerkers in het kader van de Actualiseringsnota terug te koppelen naar de Ondernemingsraad en de commissie voor Georganiseerd Overleg.

e. de inpassing van de medewerkers in het kader van de Actualiseringsnota te toetsen aan het afsprakenkader dat rondom de plaatsingen tussen de werkgever en commissie voor georganiseerd overleg/ondernemingsraad is gemaakt (sollicitatiecode en afspraken over functies en taken afdelingen).

Artikel 9.

1. Er is een geschillencommissie, die als taak heeft om het college van burgemeester en wethouders te adviseren over klachten van medewerkers, als bedoeld in artikel 6.

2. De in lid 1 bedoelde geschillencommissie bestaat uit drie leden en is als volgt samengesteld:

a. één lid op voordracht van de werkgever;

b. één lid op voordracht van de werknemersdelegatie in het GO;

c. een onafhankelijk voorzitter, op voordracht van de onder a en b genoemde leden.

3. De leden van de commissie mogen niet direct of indirect betrokken zijn (geweest) bij de wervings- en selectieprocedure waarover een klacht is ingediend.

4. Het college van burgemeester en wethouders wijst een ambtenaar aan als secretaris van de commissie, alsmede diens plaatsvervanger.

5. De vergaderingen van de commissie zijn niet openbaar en hetgeen wordt besproken is vertrouwelijk. De commissie vergadert alleen in aanwezigheid van alle leden.

6. De geschillencommissie hoort de medewerker en degenen, die direct betrokken zijn geweest bij de wervings- en selectieprocedure waarover een klacht is ingediend. De medewerker kan zich bij de hoorzitting laten bijstaan door de vertrouwenspersoon of laten bijstaan danwel vertegenwoordigen door een raadsman.

7. De geschillencommissie heeft het recht tot inzage in alle op de klacht betrekking hebbende stukken.

8. De geschillencommissie brengt binnen vier weken na ontvangst van de klacht van de medewerker schriftelijk en gemotiveerd advies uit aan het college van burgemeester en wethouders.

9. Het college van burgemeester en wethouders neemt binnen vier weken na ontvangst van het advies van de geschillencommissie een beslissing over de klacht.

10. Het college neemt in afwachting van de beslissing over de klacht geen besluiten over de opvulling van functies, waarop de klacht van de medewerker betrekking heeft.

Artikel 10.

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

2. In gevallen waarin dit sociaal statuut niet voorziet, beslist het college van burgemeester en wethouders na overleg met de commissie voor georganiseerd overleg.

Boxmeer, 11 december 2007
Burgemeester en wethouders van Boxmeer,
de gemeentesecretaris, de burgemeester,

drs. ir. H.P.M. van de Loo

K.W.T. van Soest