



Onderwerp: Sociaal statuut gemeente Overbetuwe 2015

Ons kenmerk: 15bwb00058

Burgemeester en wethouders van de gemeente Overbetuwe;

gelet op artikel 25 van de Wet op de ondernemingsraden (WOR), de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling (CAR) en de Uitwerkingsovereenkomst (UWO), met name de artikelen 8:3, 8:3:1, 12:1:5, 12:2 en 15:1:10;

gezien de bereikte overeenstemming in de commissie voor Georganiseerd Overleg d.d. 29 juni 2015;

b e s l u i t e n :

vast te stellen het

Sociaal statuut gemeente Overbetuwe gemeente Overbetuwe 2015

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1:1 Definities

In dit sociaal statuut verstaan wij onder:

- ambtenaar: de ambtenaar zoals bedoeld in de CAR;
- boventalligheid: de situatie dat een ambtenaar wegens organisatiewijziging niet kan terugkeren in de formatie na de organisatiewijziging;
- bezoldiging: het salaris, vermeerderd met het bedrag van de aan de ambtenaar toegekende emolumenten en toelagen, niet zijnde onkostenvergoedingen, alsmede het bedrag van de functioneringstoelage en waarnemingstoelage;
- CAR: Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling voor de sector gemeenten;
- diensttijd: de tijd die een ambtenaar onafgebroken in dienst van de gemeente Overbetuwe, waaronder mede moet worden verstaan één van de rechtsvoorgangers van de gemeente Overbetuwe, heeft doorgebracht;
- functie: het geheel van werkzaamheden dat de ambtenaar verricht volgens zijn functiebeschrijving en het werkplan dat onderdeel is van het W&O plan;
- functiegebonden toelagen: toelagen die aan de functie gekoppeld zijn;
- georganiseerd overleg: de commissie voor Georganiseerd Overleg zoals bedoeld in artikel 12:1 van de CAR;
- geschikte functie: een functie die niet valt onder het begrip passende functie, maar die de ambtenaar bereid is te vervullen;
- Ondernemingsraad: de Ondernemingsraad zoals bedoeld in artikel 2 van de Wet op de Ondernemingsraden;
- ongewijzigde functie: een functie die gelijk is, of waarvan de niveaubepalende werkzaamheden gelijk of nagenoeg gelijk zijn aan de functie die de ambtenaar voor de organisatiewijziging vervulde;





- organisatiewijziging: een belangrijke inkrimping of wijziging van de werkzaamheden van de gemeente of een belangrijke wijziging van de laatst vastgestelde organisatiestructuur van de gemeente, die niet tijdelijk is en die personele gevolgen met zich meebrengt;
- 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 één salarisschaal lager is gewaardeerd dan de functie die hij/zij laatstelijk heeft vervuld;
- personele gevolgen: gevolgen voor de functie of de rechtspositie van de betrokken ambtenaren;
- persoonsgebonden toelagen: toelagen die aan het functioneren van de ambtenaar verbonden zijn;
- remplaçant: de geplaatste of (potentieel) te plaatsen ambtenaar die op basis van vrijwilligheid de status van boventallige ambtenaar krijgt, met als doel om een (potentieel) boventallige ambtenaar alsnog te kunnen plaatsen;
- salaris: het voor de ambtenaar geldende bedrag van de aan de ambtenaar toegekende schaal als bedoeld in artikel 3:1 van de CAR;
- salarisperspectief: de opeenvolgende salarisperiodieken tot en met het hoogste bedrag van de functieschaal van de ambtenaar en eventueel schriftelijk vastgelegde extra individuele salarisafspraken;
- sleutelfunctie: een functie die met instemming van het Georganiseerd Overleg is aangewezen als zijnde van vitaal belang voor de nieuwe organisatie en die op basis van geschiktheidseisen door middel van werving en selectie wordt ingevuld;
- sociaal plan: nadere afspraken, gebaseerd op en aanvullend op dit sociaal statuut, met betrekking tot de personele gevolgen van een organisatiewijziging;
- toelage: de toelage waarmee het salaris wordt vermeerderd zoals opgenomen in de bezoldigingsregeling van de gemeente Overbetuwe;
- uitwisselbare functies: functies die naar functie-inhoud, vereiste kennis en vaardigheden en vereiste competenties vergelijkbaar en naar niveau van beloning gelijkwaardig zijn;
- werkgever: het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Overbetuwe.

Artikel 1:2 Werkingssfeer Sociaal statuut

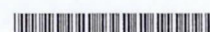
Dit sociaal statuut is van toepassing op iedere organisatiewijziging in de gemeente Overbetuwe, die geen organisatiewijziging als gevolg van een gemeentelijke herindeling, samenwerkingsverbanden of een privatisering is.

Artikel 1:3 Bevoegdheid tot het nemen van het besluit tot organisatiewijziging

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

Artikel 1:4 Bevoegdheid tot het nemen van besluiten betreffende individuele ambtenaren

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





Hoofdstuk 2 Procedurele bepalingen

Artikel 2:1 Onderzoek naar organisatiewijziging

1. Als de werkgever het voornemen heeft een organisatiewijziging te onderzoeken, worden de Ondernemingsraad, de commissie voor Georganiseerd Overleg en de betrokken ambtenaren in een vroeg stadium hiervan op de hoogte gesteld.
2. Het tijdstip van kennisgeving is zodanig, dat de Ondernemingsraad een redelijke termijn heeft zijn advies over het onderzoek kenbaar te maken.
3. De ambtenaren, de Ondernemingsraad en het Georganiseerd Overleg worden geïnformeerd over, of betrokken bij de uitvoering van het onderzoek. Bovendien worden zij tussentijds op de hoogte gehouden van de vorderingen van het onderzoek.
4. De schriftelijke eindrapportage van het onderzoek wordt ter kennisneming gezonden aan de Ondernemingsraad en de commissie voor Georganiseerd Overleg.

Artikel 2:2 Extern advies

Als de werkgever het voornemen heeft om over de wenselijkheid van de organisatiewijziging extern advies te vragen, wordt de Ondernemingsraad om advies gevraagd over het verstrekken en formuleren van de adviesopdracht, conform artikel 25 van de Wet op de Ondernemingsraden.

Artikel 2:3 Overleg over de personele gevolgen en maatregelen

1. Voordat een definitief besluit wordt genomen over de organisatiewijziging, wordt in de commissie voor Georganiseerd Overleg overleg gevoerd over de personele gevolgen van het besluit en over de maatregelen die naar aanleiding daarvan genomen worden.
2. Als de commissie voor Georganiseerd Overleg van mening is dat de organisatiewijziging zodanig ingrijpende personele gevolgen met zich meebrengt dat hierover aanvullende afspraken moeten worden gemaakt, wordt door de werkgever een sociaal plan opgesteld. Over dit sociaal plan moet in de commissie voor Georganiseerd Overleg overeenstemming worden bereikt.
3. De leden van de commissie voor Georganiseerd Overleg kunnen tussentijds bijeen worden geroepen dan wel schriftelijk worden geraadpleegd, wanneer de omstandigheden een versnelde procedure vereisen.

Artikel 2:4 Advies Ondernemingsraad over organisatiewijziging

1. Voordat een definitief besluit wordt genomen over de organisatiewijziging, wordt de Ondernemingsraad schriftelijk om advies gevraagd, conform artikel 25 van de Wet op de Ondernemingsraden.
2. De adviesaanvraag bevat een heldere omschrijving van het voorgenomen besluit, de redenen van het besluit, de gevolgen voor de ambtenaren van het besluit en de personele maatregelen die naar aanleiding van het besluit genomen worden.
3. Het advies wordt op een zodanig tijdstip gevraagd, dat het nog van wezenlijke invloed kan zijn op het te nemen besluit.

Artikel 2:5 Taakverdeling tussen ondernemingsraad en commissie voor Georganiseerd Overleg

Ten aanzien van de medezeggenschap van ambtenaren en vakcentrales geldt het algemene uitgangspunt dat onderwerpen die tijdens het proces van organisatiewijziging aan bod komen door één orgaan worden behandeld, binnen hun wettelijke kaders. Tussen het





Georganiseerd Overleg en de Ondernemingsraad worden nadere afspraken gemaakt door middel van een convenant waarin de taakverdeling is vastgelegd.

Artikel 2:6 Kennisgeving en uitvoering besluit

1. Als er een definitief besluit is genomen tot wijziging van de organisatie, wordt dit besluit zo snel mogelijk meegedeeld aan de commissie voor Georganiseerd Overleg, de Ondernemingsraad en de betrokken ambtenaren. Daarbij wordt ook ingegaan op de personele gevolgen van het besluit.
2. Als in het besluit wordt afgeweken van het advies van de Ondernemingsraad, dan wordt deze afwijking duidelijk gemotiveerd. De uitvoering van het besluit tot organisatiewijziging wordt in dat geval uitgesteld tot op zijn vroegst een maand nadat de Ondernemingsraad van het besluit in kennis is gesteld, conform artikel 25, zesde lid van de Wet op de Ondernemingsraden.

Hoofdstuk 3 Algemene uitgangspunten voor sociaal beleid bij organisatiewijziging

Artikel 3:1 Werkingssfeer algemene uitgangspunten voor sociaal beleid bij organisatiewijziging

Dit hoofdstuk is uitsluitend van toepassing op organisatiewijzigingen.

Artikel 3:2 Werkgelegenheid bij organisatiewijziging

1. De werkgever hanteert als uitgangspunt dat gedwongen ontslagen worden voorkomen. Mocht dit echter onvermijdelijk zijn, dan treedt de werkgever in overleg met het Georganiseerd Overleg.
2. De werkgever zal zich uiterst inspannen om voor iedere ambtenaar een passende of geschikte functie te vinden.

Artikel 3:3 Functieboek

1. Voor aanvang van de plaatsingsprocedure wordt een overzicht gemaakt van alle functies in de nieuwe organisatie of het gewijzigde onderdeel van de organisatie (nieuwe, gewijzigde en ongewijzigde functies). Dit overzicht bevat een korte functiebeschrijving, functievereisten, de formatieomvang en het indicatieve of definitieve salarisniveau.
2. Het functieboek wordt tijdig voor aanvang van de plaatsingsprocedure aan alle betrokken ambtenaren ter kennis gebracht.
3. Bij een indicatief salarisniveau worden het definitieve functieniveau en het salaris binnen 1 jaar na het definitieve plaatsingsbesluit, op basis van functiewaardering vastgesteld.
4. Bij plaatsing op basis van indicatief salarisniveau, blijft het toegekende indicatief salarisniveau en het salarisperspectief gegarandeerd indien uit de definitieve functiewaardering een lagere salarisschaal voortkomt.

Artikel 3:4 Plaatsingsvolgorde

1. De werkgever hanteert, bij het nemen van besluiten ten aanzien van de ambtenaren die betrokken zijn bij de organisatiewijziging, de volgende plaatsingsvolgorde:
 1. de ambtenaar blijft zijn eigen, ongewijzigde functie vervullen;
 2. de ambtenaar wordt geplaatst in een passende functie binnen de gemeente Overbetuwe;
 3. de ambtenaar wordt geplaatst in een geschikte functie binnen de gemeente Overbetuwe.





2. Plaatsingsbesluiten als bedoeld in het eerste lid onder 1 en 2 worden genomen met inachtneming van de plaatsingsprocedure, zoals beschreven in hoofdstuk 4.

Artikel 3:5 Uitgangspunten plaatsing bij ongewijzigde functie

1. In de situatie dat er voor een ongewijzigde functie zoals bedoeld in artikel 3:4, lid 1 sub 1 meer kandidaten zijn die hun functie volgen dan dat er functieplaatsen zijn, wordt het afspiegelingsbeginsel gehanteerd.
2. Het afspiegelingsbeginsel, bedoeld in het eerste lid, wordt toegepast per categorie uitwisselbare functies van de ambtelijke organisatie op basis van leeftijdsopbouw binnen de desbetreffende categorie uitwisselbare functies.
3. De ambtenaren in de categorie uitwisselbare functies worden ingedeeld in de volgende leeftijdsgroepen:
 - a. van 15 tot en met 24 jaar;
 - b. van 25 tot en met 34 jaar;
 - c. van 35 tot en met 44 jaar;
 - d. van 45 tot en met 54 jaar; en
 - e. 55 jaar en ouder.
4. Per categorie als bedoeld in het derde lid, komt de ambtenaar met de langste dienstdtijd in aanmerking voor herplaatsing in een ongewijzigde functie.
5. Voor de indeling in de leeftijdsgroepen en de berekening van de dienstdtijd als bedoeld in het derde en vierde lid, is de leeftijd van de ambtenaar en de lengte van zijn dienstdtijd op de ingangsdatum van de reorganisatie bepalend.
6. Bij het afspiegelingsbeginsel, bedoeld in het tweede lid, vindt de verdeling over de leeftijdsgroepen zo plaats, dat de leeftijdsopbouw binnen de categorie uitwisselbare functies voor en na de reorganisatie verhoudingsgewijs zoveel mogelijk gelijk is.
7. In zeer uitzonderlijke gevallen kan het college van burgemeester en wethouders van de uitkomst van de afspiegeling afwijken.

Artikel 3:6 Uitgangspunten plaatsing bij gewijzigde functie

1. Bij het nemen van besluiten als bedoeld in artikel 3:4 lid 1, sub 2 en 3 worden de volgende plaatsingscriteria gehanteerd:
 - a. de geschiktheid van de ambtenaar voor een functie, zoals die blijkt uit opleidings- en ervaringsgegevens, W&O-gesprekken, beoordelingsgesprekken en eventuele geschiktheidstesten;
 - b. de voorkeur van de ambtenaar;
 - c. de dienstdtijd van de ambtenaar.
2. De ambtenaar is verplicht om mee te werken aan gesprekken en testen die nodig zijn voor het verzamelen van gegevens als genoemd in het eerste lid onder a. De kosten van eventuele testen, evenals de daarvoor benodigde tijd, zijn voor rekening van de werkgever.
3. Toepassing van het in artikel 3:5 genoemde afspiegelingsbeginsel leidt per groep van uitwisselbare functies tot een rangordening van de 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 3:7 Voorkeursregistratie

1. Voordat plaatsingsbesluiten als bedoeld in artikel 3:4 lid 1, sub 2 en 3 worden genomen, wordt de betrokken ambtenaar in de gelegenheid gesteld zijn voorkeur voor maximaal drie functies kenbaar te maken.
2. Alle kandidaten die hun voorkeur kenbaar maken worden gehoord door de plaatsingscommissie.

Artikel 3:8 Verplichting ambtenaar

1. De ambtenaar is verplicht, onverminderd het recht op bezwaar en beroep, een passende functie die hem met inachtneming van de plaatsingsprocedure is toegewezen, te aanvaarden.
2. Wanneer de ambtenaar na herhaald en zorgvuldig overleg geen passende functie wil aanvaarden of niet meewerkt aan het vinden van een oplossing zoals bedoeld in artikel 3:6, lid 2 en artikel 3:8, lid 1, kan het college van burgemeester en wethouders overgaan tot ontslag. Daarbij kan het college van burgemeester en wethouders melding maken bij het UWV, dat de reden van ontslag gelegen is in de weigering een passende functie te aanvaarden of medewerking te verlenen aan het bepaalde in artikel 3:6, lid 2.

Artikel 3:9 Salarisgarantie

De ambtenaar die wordt geplaatst in een passende of geschikte, lager gewaardeerde, functie binnen de gemeente Overbetuwe behoudt recht door middel van een garantietoelage op het salaris en het salarisperspectief, zoals dat voor hem gold in de oude functie.

Artikel 3:10 Functiegebonden toelagen

1. De ambtenaar die wordt geplaatst in een andere functie binnen de gemeente Overbetuwe, behoudt het recht op zijn functiegebonden toelagen, tenzij de grond die voor toekenning aanleiding gaf na plaatsing niet meer aanwezig is.
2. Aan de ambtenaar, van wie de bezoldiging als gevolg van het vervallen van de functiegebonden toelagen een blijvende verlaging ondergaat, wordt een aflopende compensatie toegekend wanneer de ambtenaar deze toelagen gedurende ten minste drie jaren zonder wezenlijke onderbreking heeft genoten.
3. Deze compensatie kent het volgende verloop:
 - a. het eerste jaar na de plaatsing ontvangt de ambtenaar 75% van de daling van de bezoldiging, die het gevolg is van het vervallen van de toelagen;
 - b. het tweede jaar na de plaatsing ontvangt de ambtenaar 50% van de daling van de bezoldiging, die het gevolg is van het vervallen van de toelagen;
 - c. het derde jaar na de plaatsing ontvangt de ambtenaar 25% van de daling van de bezoldiging, die het gevolg is van het vervallen van de toelagen.
4. Wanneer bij het toekennen van een toelage een einddatum is bepaald, dan eindigt de compensatie zoals bedoeld in het derde lid bij het bereiken van deze einddatum.

Artikel 3:11 Persoonsgebonden toelagen.

1. De ambtenaar die wordt geplaatst in een andere functie binnen de gemeente Overbetuwe, behoudt het recht op zijn persoonsgebonden toelagen.
2. Wanneer bij het toekennen van een toelage een einddatum is bepaald, dan eindigt de compensatie bij het bereiken van deze einddatum.





Artikel 3:12 Studiefaciliteiten

1. De ambtenaar die wordt geplaatst in een andere functie binnen de gemeente Overbetuwe, behoudt de rechten die hem op grond van de studiefaciliteitenregeling zijn toegekend, indien hij de studie voortzet.
2. De ambtenaar die wordt geplaatst in een andere functie binnen de gemeente Overbetuwe en die in overleg met zijn nieuwe leidinggevende besluit te stoppen met zijn studie, wordt ontheven van terugbetalingsverplichtingen die voortvloeien uit de studiefaciliteitenregeling

Artikel 3:13 Aanvullende scholing

De werkgever onderzoekt of het nodig is de ambtenaar, die is geplaatst in een passende of geschikte functie binnen de gemeente Overbetuwe, bij of om te scholen voor het vervullen van zijn nieuwe functie. De kosten van de scholing, evenals de daarvoor benodigde tijd, zijn voor rekening van de gemeente.

Hoofdstuk 4 Plaatsingsprocedure

Artikel 4:1 Werkingssfeer plaatsingsprocedure

1. Dit hoofdstuk is van toepassing op alle functies, met uitzondering van de sleutelfuncties.
2. Invulling van de sleutelfuncties geschiedt op basis van de werving- en selectieprocedure.

Artikel 4:2 Plaatsingsprocedure

1. Het college van burgemeester en wethouders roept een plaatsingscommissie in het leven, die als taak heeft om de benodigde gegevens te verzamelen en om het college van burgemeester en wethouders te adviseren over de te nemen plaatsingsbesluiten.
2. Bij een organisatiewijziging worden in overeenstemming tussen het Georganiseerd Overleg en de werkgever afspraken gemaakt over het inzetten van een interne of externe plaatsingscommissie zoals genoemd in artikel 4:3 en 4:4.

Artikel 4:3 Interne plaatsingscommissie

1. De interne plaatsingscommissie bestaat uit:
 - de directeur bedrijfsvoering en deze is tevens voorzitter van de commissie;
 - een leidinggevende maar niet de leidinggevende van het team waar de organisatiewijziging plaatsvindt;
 - een lid aan te wijzen door de werknemersdelegatie van het Georganiseerd Overleg.
2. Aan de plaatsingscommissie wordt een ambtelijk secretaris toegevoegd. Dit kan iemand zijn die werkzaam is bij de gemeente Overbetuwe.
3. Bij afwezigheid van de directeur bedrijfsvoering wordt deze vervangen door de teammanager Advies, tenzij het ambtenaren uit het eigen team betreft. Hij/zij fungeert dan tevens als voorzitter van de commissie.
4. Het college van burgemeester en wethouders benoemt de leden van de plaatsingscommissie en de ambtelijk secretaris, na overleg in de commissie voor Georganiseerd Overleg.
5. De plaatsingscommissie brengt advies uit aan het college van burgemeester en wethouders die het besluit neemt.

Artikel 4:4 Externe plaatsingscommissie

1. De plaatsingscommissie bestaat minimaal uit 3 externe leden en heeft de volgende samenstelling:





- één lid wordt aangewezen door of namens de werknemersdelegatie van het georganiseerd overleg;
 - één lid wordt aangewezen door of namens het college van burgemeester en wethouders;
 - één lid wordt door deze twee samen aangezocht als onafhankelijk voorzitter.
2. Aan de plaatsingscommissie wordt een ambtelijk secretaris toegevoegd. Dit kan iemand zijn die werkzaam is bij de gemeente Overbetuwe.
 3. Het college van burgemeester en wethouders benoemt de leden van de plaatsingscommissie en de ambtelijk secretaris, na overleg in de commissie voor Georganiseerd Overleg.

Artikel 4:5 Advies over plaatsing

1. De plaatsingscommissie verzamelt alle gegevens die volgens haar nodig zijn en adviseert op basis van deze gegevens het college van burgemeester en wethouders over de plaatsing van de ambtenaren.
2. Het college van burgemeester en wethouders informeert de ambtenaar schriftelijk over het advies en de motivering van de plaatsingscommissie over zijn plaatsing, respectievelijk over het advies van de commissie om hem vooralsnog geen passende of geschikte functie aan te bieden.

Artikel 4:6 Bedenkingen tegen advies

1. Wanneer de ambtenaar bedenkingen heeft tegen het advies van de commissie over zijn plaatsing, respectievelijk tegen het advies van de commissie om hem vooralsnog geen passende of geschikte functie aan te bieden, kan hij deze binnen 4 weken na ontvangst van het advies schriftelijk indienen bij het college van burgemeester en wethouders.
2. De ambtenaar kan – gelijktijdig met het indienen van zijn bedenkingen - verzoeken om mondeling te worden gehoord door (een vertegenwoordiging van) de plaatsingscommissie. De ambtenaar die dit verzoek indient, zal binnen 14 dagen na indiening van het verzoek worden gehoord. Van de hoorzitting wordt schriftelijk verslag opgemaakt en advies uitgebracht aan het college van burgemeester en wethouders.

Artikel 4:7 Plaatsingsbesluiten

1. Het college van burgemeester en wethouders neemt het besluit tot plaatsing van de betrokken ambtenaar. De ambtenaar wordt zo spoedig mogelijk schriftelijk op de hoogte gesteld van dit besluit. In de motivering van het besluit wordt ingegaan op eventuele bedenkingen die door de ambtenaar zijn ingediend.
2. De ambtenaar voor wie in de plaatsingsprocedure geen passende of geschikte functie is gevonden, wordt zo spoedig mogelijk schriftelijk van dit besluit in kennis gesteld. In de motivering van het besluit wordt ingegaan op eventuele bedenkingen die door de ambtenaar zijn ingediend.
3. De ambtenaar kan bezwaar en beroep aantekenen tegen de besluiten, zoals bedoeld in het eerste en tweede lid, conform de Algemene wet bestuursrecht.

Hoofdstuk 5 Boventalligheid

Artikel 5:1 Boventalligheid

Wanneer de werkgever er niet in slaagt om de ambtenaar een passende of een geschikte functie aan te bieden binnen de formatie van de gemeente Overbetuwe wordt de ambtenaar boventallig verklaard.





Artikel 5:2 Maatregelen ter voorkoming / vermindering van boventalligheid

1. Remplacanten of vervangingsregeling: de ambtenaren die geplaatst zijn –of zullen gaan worden- in de formatie van de nieuwe organisatie of organisatieonderdeel, kunnen 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 of organisatieonderdeel kan worden geplaatst. Voor zover een verantwoorde bedrijfsvoering dat toelaat, wordt een dergelijk aanbod gehonoreerd.
2. 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.

Artikel 5:3 Van werk naar werk

Op de ambtenaar die boventallig is op de datum waarop de boventalligheid in gaat is hoofdstuk 10d Van werk naar werk-aanpak en voorzieningen bij werkloosheid, paragraaf 5 Van werk naar werk-begeleiding bij boventalligheid van de CAR van toepassing.

Artikel 5:4 Paritaire commissie

1. De werkgever heeft een paritaire commissie ingesteld conform artikel 10:24 van de CAR door aan te sluiten bij de paritaire commissie van de gemeente Arnhem.
2. De ambtenaar en het college kan een geschil over de uitvoering van het Van werk naar werk-contract, als bedoeld in artikel 10d:23, vijfde lid van de CAR voorleggen aan de paritaire commissie.
3. Voor de samenstelling, bevoegdheden en werkwijze van de commissie wordt verwezen naar het op dat moment geldende document.

Artikel 5:5 Functie buiten de gemeente Overbetuwe

1. Aan de ambtenaar die de status van boventallig heeft en een functie accepteert buiten de gemeente Overbetuwe, wordt eervol ontslag verleend.
2. De ambtenaar die overeenkomstig het eerste lid ontslag wordt verleend, wordt ontheven van eventuele terugbetalingsverplichtingen die voortvloeien uit de studiefaciliteiten-regeling, de verhuiskostenregeling en de regeling betaald ouderschapsverlof.
3. Indien de ambtenaar als bedoeld in het eerste lid een functie van ten minste een gelijke betrekkingsomvang met een lager bruto salaris accepteert buiten de gemeente Overbetuwe ontvangt de ambtenaar een éénmalige bruto compensatie (inclusief vakantiegeld en eindejaarsuitkering). Deze compensatie is gelijk aan maximaal 24 keer het verschil tussen het bruto salaris dat de ambtenaar genoot direct voorafgaand aan het ontslag en het bruto salaris dat de ambtenaar in zijn nieuwe betrekking gaat ontvangen.
4. De ambtenaar die een functie accepteert met een kleinere betrekkingsomvang ontvangt de aanvulling naar rato zoals genoemd in lid 3 van dit artikel.

Hoofdstuk 6 Slotbepalingen

Artikel 6:1 Hardheidsclausule en onvoorziene gevallen

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





2. In gevallen waarin het sociaal statuut niet voorziet, beslist het college van burgemeester en wethouders in overeenstemming met de commissie voor Georganiseerd Overleg daar waar het gaat om collectieve situaties.

Artikel 6:2 Evaluatie

Eén jaar na de invoering van een organisatiewijziging vindt er een evaluatie plaats over de werking van het sociaal statuut in algemene zin.

Artikel 6:3 Citeertitel

Deze regeling wordt aangehaald als: 'Sociaal statuut gemeente Overbetuwe 2015'.

Artikel 6:4 Inwerkingtreding

1. Dit sociaal statuut treedt in werking met ingang van 1 juli 2015 en eindigt per 1 juli 2018 behoudens verlenging.
2. Uiterlijk 3 maanden voor het einde van de geldigheidsduur van dit sociaal statuut komen partijen bijeen om de toepassing ervan te evalueren. Partijen zullen daarna afspreken of zij het sociaal statuut onder dezelfde of gewijzigde condities zullen verlengen.
3. Zolang partijen geen besluit hebben genomen zoals onder 2 bedoeld, blijft dit Sociaal Statuut ongewijzigd van kracht.

Aldus besloten op 29 juni 2015,

burgemeester en wethouders van de gemeente Overbetuwe,
de secretaris, de burgemeester,

Th.M.M.Hoex MMO

drs A.S.F. van Asseldonk

Namens de werknemersvertegenwoordiging van
AbvaKabo FNV, CNV Publieke Zaak,

P.J.N.L. Spaan

S. Donselaar





Artikelsgewijze toelichting

Hieronder volgt een toelichting per artikel op het sociaal statuut. Een toelichting wordt alleen gegeven bij die artikelen die niet voor zichzelf spreken of die om andere reden nadere toelichting nodig hebben.

Artikel 1:1 Definities

Definitie ongewijzigde functie

Tijdens het proces om te komen tot het nieuwe functieboek wordt een zogenaamde 'was-woord' lijst opgesteld waarin de functies benoemd zijn die gewijzigd en ongewijzigd worden. De criteria op basis waarvan deze indeling wordt gemaakt, wordt overeengekomen met de commissie voor Georganiseerd Overleg.

Definitie organisatiewijziging

Voor de definitie van organisatiewijziging is aangesloten bij artikel 25 van de Wet op de ondernemingsraden. De toevoeging 'belangrijke' in de definitie van organisatiewijziging kan tot discussie leiden. Of een inkrimping, een wijziging van de werkzaamheden of een wijziging van de organisatiestructuur 'belangrijk' is, kan worden afgemeten aan:

- de reikwijdte van de organisatiewijziging (hoeveel ambtenaren zijn erbij betrokken);
- de ingrijpendheid van de organisatiewijziging (hoe ingrijpend zijn de gevolgen voor de betrokken ambtenaren).

Definitie passende functie

Een passende functie kan ook een functie zijn waarvoor de ambtenaar op het moment van boordeling nog niet geschikt is, maar ten aanzien waarvan verwacht mag worden dat hij/zij door middel van om- en bijscholing en begeleiding binnen een jaar de benodigde geschiktheid en bekwaamheid kan verwerven voor een zelfstandige vervulling van de functie.

Definitie toelage

Zoals is opgenomen in de bezoldigingsregeling van Overbetuwe kan het salaris worden vermeerderd met een functiegebonden toelage of een persoonsgebonden toelage. Voor de toelichting op de definities van deze toelagen wordt verwezen naar de toelichting op respectievelijk de artikelen 3:10 en 3:11.

Definitie uitwisselbare functie

Om vast te stellen of er daadwerkelijk sprake is van uitwisselbare functies, zal toetsing plaats vinden aan de hand van de hiervoor genoemde factoren voor uitwisselbaarheid:

- Functie-inhoud
- Vereiste kennis en vaardigheden
- Vereiste competenties
- Niveau
- Beloning

De factoren worden steeds in onderlinge samenhang beoordeeld en het is aan de werkgever om aannemelijk te maken dat de nieuwe functie in voldoende mate verschilt van de vervallen functie.

Artikel 1:2 Werkingssfeer Sociaal Statuut

Herindelingsoperaties, samenwerkingsverbanden en privatisering worden van de werkingssfeer van dit sociaal statuut uitgezonderd. Dan is immers sprake van een bijzondere





situatie waarbij twee of meer (gemeentelijke) organisaties betrokken zijn. Voor een dergelijke complexe organisatiewijziging wordt een apart sociaal statuut en evt. een sociaal plan opgesteld in overleg met de andere werkgever(s) en de vakorganisaties in het bijzonder georganiseerd overleg (BGO).

Artikel 2:1 Onderzoek naar organisatiewijziging

Een onderzoek naar een wijziging van de organisatie kan – afhankelijk van de uitkomst - de opmaat zijn van een proces dat in meer opzichten gevolgen heeft voor medewerkers. De werksituatie kan veranderen door wijzigingen in de structuur of aansturing van de organisatie. Ook rechtspositionele veranderingen van medewerkers kunnen het gevolg zijn van organisatiewijzigingen, bijvoorbeeld omdat bepaalde functies verdwijnen of medewerkers andere functies krijgen. Vanwege deze mogelijke gevolgen is het van groot belang dat de medezeggenschapsorganen vanaf het begin van het proces betrokken zijn. In onze organisatie zijn deze medezeggenschapsorganen de Ondernemingsraad en de commissie voor Georganiseerd Overleg. Daarnaast is het natuurlijk belangrijk dat alle medewerkers geïnformeerd worden. Doorgaans zullen er meer manieren gekozen worden om medewerkers te informeren: individuele gesprekken, tijdens teamoverleggen, tijdens medewerkersbijeenkomsten via intranet, nieuwsbrieven en schriftelijk.

Artikel 3:2 Werkgelegenheid bij organisatiewijziging

Dit artikel legt de werkgever een uiterste inspanningsverplichting op, om ervoor te zorgen dat bij de organisatiewijziging niemand onvrijwillig werkloos raakt. Deze inspanningsverplichting sluit niet uit dat voor betrokkenen een baan wordt gezocht buiten de organisatie. Ook reorganisatieontslag wordt niet uitgesloten, maar is pas een optie als alle mogelijke inspanningen nergens toe hebben geleid.

Voor individuele zaken ligt de bevoegdheid bij het college van burgemeester en wethouders. Overleg met de commissie voor Georganiseerd Overleg vindt alleen plaats wanneer er sprake is van algemeen, overkoepelende aangelegenheden.

Met het Georganiseerd Overleg wordt besproken of het ontslag daadwerkelijk onvermijdelijk is, vervolgens welke effecten het gedwongen ontslag heeft en of (aanvullende) maatregelen wenselijk zijn.

Artikel 3:3 Functieboek

Niet alleen de generieke functies worden hierin opgenomen. Ook de verschillende functies binnen één generieke functie worden herkenbaar opgenomen door vermelding van de taken en/of taakvelden.

Artikel 3:4 Plaatsingsvolgorde

Deze plaatsingsvolgorde moet als volgt worden geïnterpreteerd.

Indien mogelijk blijft de ambtenaar na de organisatiewijziging dezelfde ongewijzigde functie vervullen. Er zijn echter twee gevallen te noemen waarin dit niet (voor alle ambtenaren) mogelijk blijkt te zijn.

1. De functie die de ambtenaar bekleedde, bestaat niet meer in de nieuwe organisatie. De ambtenaar wordt geplaatst in een passende functie binnen de gemeente Overbetuwe.



2. Voor de functie, die de ambtenaar bekleedde, zijn in de nieuwe organisatie meer kandidaten dan formatieplaatsen (bijvoorbeeld als gevolg van een inkrimping). De ambtenaar wordt óf geplaatst in zijn oude functie, óf geplaatst in een passende, of geplaatst in een geschikte functie, of wordt boventallig verklaard.

Pas als na zorgvuldig onderzoek blijkt dat niet voor alle plaatsingskandidaten een passende functie kan worden gevonden, wordt het onderzoek uitgebreid naar functies die niet passend, maar wel geschikt zijn.

Artikel 3:6 Uitgangspunten plaatsing bij gewijzigde functie

Bij lid 1 en 2:

Indien het niet mogelijk is om geplaatst te worden in de (vrijwel) ongewijzigde eigen functie, vindt zo mogelijk plaatsing plaats in een passende functie. Er wordt ten eerste gekeken naar geschiktheid van de ambtenaar voor de functie, ten tweede naar zijn voorkeur en ten derde, bij gelijke geschiktheid en gelijke voorkeur, zijn het aantal dienstjaren bepalend.

Plaatsing in een geschikte functie vindt alleen plaats indien er voor de ambtenaar geen passende functie beschikbaar is en de ambtenaar bereid is deze functie te vervullen.

Artikel 3:7 Voorkeursregistratie

In de situatie dat een ambtenaar in een ongewijzigde functie geplaatst wordt (mens volgt functie) is er geen mogelijkheid om een voorkeur voor andere functies kenbaar te maken op het moment van de organisatiewijziging. Deze ambtenaren kunnen dus niet deelnemen aan de voorkeursregistratie. Een ambtenaar die niet geplaatst kan worden in een ongewijzigde functie kan zijn voorkeur kenbaar maken voor functies die op het moment van de organisatiewijziging niet zijn gevuld door ambtenaren die geplaatst worden in een ongewijzigde functie.

Artikel 3:8 Verplichting ambtenaar

In het tweede lid wordt gesteld dat het college van burgemeester en wethouders melding kan maken bij de instelling die de Werkloosheidswet uitvoert, van het feit dat de betreffende ambtenaar weigert een passende functie te aanvaarden of niet meewerkt aan het vinden van een oplossing als bedoeld in artikel 3:6 lid 3 en artikel 3:8 lid 1. Deze melding kan de instelling die de Werkloosheidswet uitvoert, meenemen in het besluit tot het toekennen van een werkloosheidsuitkering.

Artikel 3:10 Functiegebonden toelagen

Functiegebonden toelagen komen te vervallen als de ambtenaar na plaatsing een functie gaat vervullen, waaraan deze toelagen niet zijn verbonden. De functiegebonden toelage die wij kennen zijn bijvoorbeeld de toelagen voor onregelmatige diensten, inconvenienten en bereikbaar- en beschikbaarheidsdiensten, zoals genoemd in artikel 23, 24 en 25 van de bezoldigingsregeling, d.d. 1 december 2010. Daarnaast zijn de waarnemingstoelage, arbeidsmarkttoelage en mobiliteitstoelage toelagen die onder andere worden aangemerkt als functiegebonden toelagen.

Om een al te plotselinge inkomensachteruitgang te voorkomen wordt hier een afbouwregeling voorgesteld. In deze specifieke situatie, wijken we af van de afbouw zoals genoemd in artikel 26 van de bezoldigingsregeling en sluiten wij grotendeels aan bij de afbouwtoelage die per 1 januari 2016 wordt opgenomen in de CAR/UWO. Dit heeft geen aanpassing tot gevolg van de huidige afbouwregeling volgens artikel 26 van de



bezoldigingsregeling. Vervallen toelagen worden alleen afgebouwd, indien en voor zover het verdwijnen van de toelagen een verlaging van de bezoldiging betekent. Het is immers denkbaar dat bij de overgang van functie A naar B de ene toelage komt te vervallen, maar een andere toelage daarvoor in de plaats komt. Alleen de daling van de totale bezoldiging (salaris plus toelagen) wordt dan afgebouwd.

Aandachtspunt bij het bovenstaande: Per 1 januari 2016 geldt het nieuwe hoofdstuk 3 van de CAR/UWO en dan zijn deze artikelen (nieuwe artikelen hoofdstuk 3) van toepassing.

Artikel 3:11 Persoonsgebonden toelage

Persoonsgebonden toelagen zijn toelagen die aan (het functioneren van) de medewerker verbonden zijn.

De persoonsgebonden toelage die wij kennen is een toelage op grond van artikel 3:7:8 van de CAR/UWO. Deze is toegekend wanneer een ambtenaar zeer goed (opvallende mate boven de gestelde eisen) functioneert. Alle andere toelagen worden aangemerkt als functiegebonden toelage.

Medewerkers met een garantietoelage behouden dit recht. De garantietoelage is oud recht vanuit de gemeentelijke herindeling of andere organisatiewijzigingen.

Artikel 3:12 Studiefaciliteiten

Met betrekking tot het tweede lid wordt opgemerkt dat de ontheffing van terugbetalingsverplichtingen alleen geldt als de ambtenaar besluit te stoppen om redenen die gerelateerd zijn aan de nieuwe werkomstandigheden.

Artikel 4:1 Werkingssfeer plaatsingsprocedure

De plaatsing van ambtenaren vindt gefaseerd plaats. De invulling van de sleutelfuncties geschiedt voorafgaand aan de plaatsingsprocedure, middels werving en selectieprocedure

Artikel 4:2 Plaatsingsprocedure

Afhankelijk van de impact van de organisatiewijziging kan in overleg met de commissie voor het Georganiseerd Overleg besloten worden om een interne of externe plaatsingscommissie in te stellen. Op voorhand is moeilijk te duiden welke soorten organisatiewijzigingen in aanmerking komen voor het instellen van een interne of een externe plaatsingscommissie. De impact is per situatie verschillend en de beoordeling is derhalve maatwerk.

Artikel 5:2 Maatregelen ter voorkoming/vermindering van boventalligheid

Art. 5:2 lid 1. Het honoreren van een dergelijk aanbod heeft tot gevolg dat de remplaçant vervolgens aanspraak kan maken op alle voorzieningen en faciliteiten die de boventallig verklaarde medewerker op grond van deze regeling toekomen.

Artikel 5:5, lid 3 Functie buiten de gemeente Overbetuwe

De maximering van de compensatie werkt als volgt. Stel dat de ambtenaar een salaris genoot in schaal 10 met periodiek 4. Het maximum van de compensatie bedraagt dan het bruto verschil (incl. vakantiegeld en eindejaarsuitkering) tussen schaal 10 met 4 periodieken en schaal 9 met 4 periodieken keer 24.

Artikel 6:1 Overige bepalingen

In gevallen waarin het sociaal statuut niet voorziet, beslist het college van burgemeester en wethouders in overeenstemming met de commissie voor Georganiseerd Overleg. Overleg met de commissie voor Georganiseerd Overleg vindt alleen plaats wanneer er sprake is van





algemeen, overkoepelende aangelegenheden. Voor individuele zaken ligt de bevoegdheid bij het college van burgemeester en wethouders.

Artikel 6:2 Evaluatie

De evaluatie wordt uitgevoerd na de periode van één jaar na de invoering van de organisatiewijziging en de evaluatie wordt binnen 3 maanden afgerond.

