

Aanwijzingen voor het vaststellen van het sociaal statuut

Hieronder volgen artikelsgewijs enkele aanwijzingen en alternatieve bepalingen om het CvA-voorbeeld voor het sociaal statuut op maat te maken, alvorens het vast te stellen.

Aanhef

De gemeenteraad is bevoegd om het sociaal statuut vast te stellen, tenzij deze bevoegdheid is gedelegeerd aan het college van burgemeester en wethouders. Als dat het geval is, moet de aanhef worden aangepast. Door de invoering van het dualisme is het college van burgemeester en wethouders sowieso bevoegd om het sociaal statuut vast te stellen.

In de aanhef van dit model wordt gewezen op de organisatieverordening, de WOR, de CAR en de UWO. Gemeenten die de UWO niet volgen, moeten de voorbeeldtekst voor de aanhef op deze punten aanpassen.

Artikel 1:1 Definities

Definitie 'organisatiewijziging'

Voor de definitie van 'organisatiewijziging' is aangesloten bij artikel 27 van de Wet op de ondernemingsraden. Indien gewenst kan het begrip 'belangrijk' worden gekwantificeerd. Voorbeelden hiervan zijn:

'een inkrimping of wijziging [...] die niet van tijdelijke aard is en die personele gevolgen met zich meebrengt voor ten minste 10 ambtenaren',

of:

'een inkrimping of wijziging [...] die niet van tijdelijke aard is en die personele gevolgen met zich meebrengt voor ten minste 10% procent van de bij de gemeente werkzame ambtenaren'.

Definitie 'salarisperspectief'

Afhankelijk van het beloningsbeleid van de gemeente kan hier ook het hoogste bedrag van de uitloopschaal als geldend perspectief worden genomen. Het bereiken van dit perspectief kan bovendien afhankelijk worden gesteld van het functioneren van betrokkene (in zijn nieuwe functie). Bijvoorbeeld:

'salarisperspectief: de opeenvolgende salarisperiodieken tot en met het hoogste bedrag van de functieschaal van de ambtenaar en, op voorwaarde van goed functioneren, tot en met het hoogste bedrag van de uitloopschaal van de ambtenaar'.

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

Het vaststellen van de hoofdstructuur van de ambtelijke organisatie is sinds de invoering van het dualisme een bevoegdheid van het college van burgemeester en wethouders.

Hoofdstuk 2 Procedurele bepalingen: algemeen

In deze voorbeeldregeling is uitgegaan van het meest eenvoudige en meest voorkomende medezeggenschapsmodel: één ondernemingsraad voor de gehele gemeente, géén onderdeelcommissies. Als een gemeente onderdeelcommissies kent, zullen deze over het algemeen bevoegd zijn om te adviseren ten aanzien van organisatiewijzigingen die zich voordoen binnen het organisatieonderdeel waarvoor de

onderdeelscommissie is ingesteld. Bovengenoemde artikelen moeten dan worden aangepast. Dat kan bijvoorbeeld door toevoeging van een artikel 2:7:

‘Wanneer de organisatiewijziging uitsluitend betrekking heeft op een organisatieonderdeel waarvoor een onderdeelscommissie is ingesteld, dient in de artikelen 2:1 tot en met 2:6 niet “ondernemingsraad” maar “onderdeelscommissie” te worden gelezen.’

Ook als de gemeente een gelaagde structuur kent met één centrale ondernemingsraad en meerdere (decentrale) ondernemingsraden, dienen bovengenoemde artikelen aan deze structuur te worden aangepast.

Bovendien gaat de voorbeeldregeling ervan uit dat de gemeente een commissie voor georganiseerd overleg (GO) kent. Is dit niet het geval, dan komen artikel 2:4 en 2:5 te vervallen. Ook andere bepalingen van de voorbeeldregeling moeten worden aangepast.

Artikel 2:5 Taakverdeling tussen ondernemingsraad en georganiseerd overleg

De kern van dit artikel is dat de onderwerpen die gedurende het reorganisatietraject moeten worden besproken, óf primair door de ondernemingsraad, óf primair in het georganiseerd overleg worden besproken. Om de taakverdeling tussen GO en OR af te bakenen, kan plaatselijk een convenant worden opgesteld. Ook kan aan dit artikel een tweede lid worden toegevoegd, waarin de taakverdeling tussen GO en OR wordt vastgelegd. Een taakverdeling in een convenant of in een sociaal statuut kan overigens geen afbreuk doen aan de rechten die de OR heeft krachtens artikel 25 van de WOR.

Artikel 3:6 Geen passende of geschikte functie

In het derde lid van dit artikel kan desgewenst ook een (maximale) zoektermijn worden opgenomen. Bijvoorbeeld:

‘Indien na 12 maanden is gebleken dat geen structurele oplossing als bedoeld in het eerste lid kan worden gevonden, zal de ambtenaar eervol ontslag wegens reorganisatie worden verleend, als bedoeld in artikel 8:4 van de CAR.’

Artikel 3:8 Salarisgarantie

In dit artikel wordt een salarisgarantie voor onbepaalde tijd gegeven. Een alternatief zou kunnen zijn een garantie voor bepaalde tijd, bijvoorbeeld voor de periode gelijk aan de diensttijd van betrokkene op het moment van overplaatsing.

Artikel 3:9 Functiegebonden toelagen

De hoogte van de bouwstappen en de lengte van de bouwtermijnen kunnen desgewenst anders worden ingevuld. De afbouwregeling moet echter in overeenstemming zijn met de (eventuele) afbouwregeling in de bezoldigingsverordening van de gemeente.

Artikel 3:13 Functie buiten de gemeentelijke organisatie

In het derde lid van dit artikel kan voor de duur van de aanvulling van het salaris ook aansluiting worden gezocht bij de duur van de WW-uitkering vermeerderd met de bovenwettelijke uitkering, waar de ambtenaar recht op zou hebben gehad na ontslag op grond van artikel 8:4 CAR (ontslag wegens reorganisatie). Dit zal in de meeste gevallen een iets ruimere regeling betekenen.

Artikel 4:4 Plaatsingsbesluiten

Voor de behandeling van bezwaarschriften als bedoeld in het derde lid kan een bezwarencommissie worden ingeschakeld. Dat kan naar keuze de vaste bezwarencommissie (voor arbeidszaken) zijn of een speciaal voor de reorganisatie in het leven geroepen tijdelijke bezwarencommissie