



WATERSCHAP
vechtstromen

Sociaal Statuut

“Van Werk naar Werk”



Sociaal Statuut

A. But

Bu!

INHOUDSOPGAVE

Inleiding	4
Hoofdstuk 1 Algemeen	5
Artikel 1 Begripsbepalingen	5
Artikel 2 Leeswijzer	6
Artikel 3 Doelstelling	7
Artikel 4 Informatieverstrekking	7
Artikel 5 Verplichtingen bevoegd gezag	7
Artikel 6 Verplichtingen ambtenaar	7
Artikel 7 Consequenties van het niet voldoen aan verplichtingen	7
Hoofdstuk 2 Werkgelegenheid	9
Artikel 8 Werkgarantie	9
Hoofdstuk 3 Salarisgarantie/verrekening	10
Artikel 9 Salarisgarantie	10
Artikel 10 Afkoop functie gebonden toelagen	10
Artikel 11 Afbouw functie gebonden toelagen bij plaatsing in een hogere salarisschaal	11
Hoofdstuk 4 Plaatsingsprocedure	12
Artikel 12 Plaatsingsproces/algemeen	12
Artikel 13 Voorbereidingsdocument	12
Artikel 14 Aard plaatsingsprocedure (algemeen uitgangspunt)	12
Artikel 15 Plaatsingscommissie; samenstelling	12
Artikel 16 Plaatsingscommissie; taakstelling	12
Artikel 17 Informatierecht plaatsingscommissie	13
Artikel 18 Bevoegdheden plaatsingscommissie	13
Artikel 19 Vergaderingen plaatsingscommissie	13
Artikel 20 Plichten plaatsingscommissie	13
Artikel 21 Voornemen tot plaatsing	14
Artikel 22 Vervolgprocedure wanneer plaatsing niet mogelijk is	14
Artikel 23 Evaluatie plaatsingsproces	14
Hoofdstuk 5 Flankerend beleid	16
Artikel 24 Flankerend beleid	16
Artikel 25 Vrijwillige vertrekregelingen	16
Artikel 26 Maatwerkregeling oudere medewerkers	17
Hoofdstuk 6 Slotbepalingen	18
Artikel 27 Hardheidsclausule	18
Artikel 28 Citeertitel	18
Artikel 29 Inwerkingtreding	18
Ondertekening	19

INLEIDING

Dit Sociaal Statuut biedt, in aanvulling op hetgeen bindend in deel 1 van de SAW is geregeld, een set van afspraken en maatregelen waarmee voor de betrokken ambtenaren met een dienstverband voor onbepaalde tijd en ambtenaren met een tijdelijke aanstelling op proef, de sociale en rechtspositionele gevolgen worden opgevangen, die voortvloeien uit interne organisatiewijzigingen.

Het Sociaal Statuut treedt, met terugwerkende kracht, in werking op 1 januari 2014 en werkt door op alle interne organisatiewijzigingen met een ingangsdatum tot 1 januari 2018. Dit Sociaal Statuut geldt voor alle organisatorische wijzigingen waarvan het adviesrecht volgens de Wet op de ondernemingsraden van toepassing is, binnen de organisatie van waterschap Vechtstromen, waarbij personele gevolgen aan de orde zijn. De termijn waarbinnen een beroep kan worden gedaan op de bepalingen in het Sociaal Statuut vloeit voort uit de aard van de verschillende bepalingen en is in enkele artikelen specifiek aangeduid.

Een en ander laat onverlet dat individuele rechten ook na deze datum nog kunnen doorwerken.

Bew.

HOOFDSTUK 1 ALGEMEEN

Artikel 1 Begripsbepalingen

In dit Sociaal Statuut en de daarop berustende bepalingen wordt verstaan onder:

- a. **Afbouw**: betaling van een geldbedrag in termijnen om een bestaande financiële verplichting finaal af te wikkelen.
- b. **Afkoop**: betaling van een geldbedrag ineens om een bestaande verplichting finaal af te wikkelen.
- c. **Ambtenaar**: hij die door of vanwege het waterschap is aangesteld om in openbare dienst werkzaam te zijn én een vaste aanstelling heeft, alsmede hij, die bij wijze van proef tijdelijk is aangesteld in een functie en waarbij geldt dat bij goed functioneren een vast dienstverband tot de mogelijkheden behoort.
- d. **Directeur(en)**: de directeur(en) van de ambtelijke organisatie.
- e. **Functie (profiel)**: het geheel van taken, werkzaamheden en/of (combinaties van) rollen met vermelding van het op basis van FuWater vastgestelde schaalniveau, alsmede het bijbehorende competentieprofiel.
- f. **Integraal document**: het door de betrokken leidinggevende op te stellen integraal veranderdocument met betrekking tot de voorgestelde organisatiewijziging, op grond waarvan de besluitvorming en de plaatsingsprocedure plaats kunnen vinden.
- g. **Functiegebonden toelage**: de toelage die onafhankelijk van de persoon, vanwege het vervullen van de functie wordt toegekend; deze toelage heeft niet het karakter van een onkostenvergoeding.
- h. **Geschiktheid**: een kwalificatie waaruit blijkt dat de ambtenaar op grond van zijn werk- en denk/opleidingsniveau, zijn (gerichte) werkervaring, zijn ontwikkelpotentieel, zijn motivatie en zijn ontwikkelde competenties voldoet aan de eisen die aan het uitoefenen van een functie worden gesteld of hier binnen een redelijke termijn aan kan gaan voldoen. Het geschiktheidsoordeel kan eventueel mede onderbouwd worden met behulp van een extern uit te voeren geschiktheidsonderzoek/assessment, een loopbaanoriëntatie/EVC rapportage, een persoonlijk portfolio en recente beoordelingsverslagen.
- i. **Passende functie**: elke beschikbare betaalde functie binnen of buiten waterschap Vechtstromen, die de ambtenaar redelijkerwijs in verband met zijn werk- en denkniveau, zijn persoonlijkheid, zijn omstandigheden en zijn competenties kan worden opgedragen. Onder persoonlijkheid en omstandigheden kan onder meer worden verstaan: interesses, capaciteiten, ervaring, gezondheidstoestand, scholing, competenties en ontwikkelingspotentieel.
- j. **Bevoegd gezag**: het dagelijks bestuur van het waterschap Vechtstromen, met de mogelijkheid tot het verlenen van mandaat.
- k. **Outplacement**: de begeleiding door een externe organisatie om de ambtenaar - op kosten van het waterschap - buiten waterschap Vechtstromen aan een andere functie te helpen.
- l. **Salaris**: Het bruto bedrag per maand, dat aan de ambtenaar is toegekend volgens een salarisschaal of, indien voor de functie een vast bedrag geldt, dit bedrag.
- m. **SAW**: Sectorale Arbeidsvoorwaardenregelingen Waterschapspersoneel SAW deel 1 2016-1 januari, vastgesteld op 26 januari 2016 DB Vechtstromen.
- n. **Standplaats/ plaats van tewerkstelling**: de aangewezen plaats/locatie waar of van waaruit de ambtenaar gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht.

- o. **Studiekosten:** kosten zoals bedoeld onder hoofdstuk 5 SAW.
- p. **Voorkeursfunctie:** een functie waarvoor de ambtenaar (via een belangstellingsregistratie) heeft aangegeven zich kandidaat te willen stellen in het plaatsingsproces.
- q. **Garantiesalaris bij plaatsing binnen het nieuwe waterschap Vechtstromen of elders binnen de waterschapssector:** het salaris(perspectief) waarop de ambtenaar, op het moment van plaatsing, in zijn oude functie bij waterschap Vechtstromen recht had.
- r. **Garantiesalaris gedurende de periode van boventalligheid totdat plaatsing in een passende functie buiten het waterschap Vechtstromen een feit is:** het salaris, IKB collectief en persoonlijke toelage, voor zover niet aan tijd gebonden, zoals dat voor de ambtenaar geldt op de datum waarop de betrokken ambtenaar boventallig is verklaard. Gedurende de fase van boventalligheid zullen geen salarisverhogingen op basis van de regeling (HR) gesprekscyclus worden toegekend, uitgezonderd die gevallen waarbij de betrokken boventallige ambtenaar gedurende ten minste 6 maanden in een kalenderjaar werkzaamheden binnen het waterschap Vechtstromen heeft uitgevoerd. Toekomstige salarisswijzigingen op grond van CAO-ontwikkelingen in de waterschapssector zullen gedurende de fase van boventalligheid wel worden doorgevoerd.
- s. **Garantiesalaris bij plaatsing op een passende functie buiten de sector waterschappen:** (een aanvulling op) het salaris tot het niveau zoals dat voor de ambtenaar geldt op de datum direct voorafgaande aan benoeming op een passende functie buiten de waterschapssector. Dit recht geldt gedurende de periode waarop de betrokken ambtenaar recht zou hebben gehad op een (bovenwettelijke) WW uitkering indien hij zou zijn ontslagen op grond van artikel 8.1.4 SAW, verwijzing naar 8.2 bovenwettelijke regeling bij werkloosheid (vastgestelde vorige SAW deel 1 laatst gewijzigd op 2 juli 2015, zie bijlage heel hoofdstuk 8). Als vergelijkingsbasis wordt genomen het salaris, het IKB collectief en persoonlijke toelage, voor zover niet aan tijd gebonden. Als berekeningsbasis ter bepaling van het verschil in salaris wordt als norm gehanteerd het verschil in bruto uurloon, omgerekend naar een 36-urig dienstverband per week. Daarnaast zal een vergelijking worden opgesteld voor de componenten waarmee binnen de waterschapssector het IKB is opgebouwd. Het recht op aanvulling zal vervolgens als één totaalbedrag worden berekend en op afkoopbasis éénmalig aan de betrokken ambtenaar betaalbaar worden gesteld.
- t. **Afspiegelingsprincipe:** het plaatsingscriterium dat geldt op het moment dat er sprake is van meer te plaatsen ambtenaren dan het beschikbare aantal identieke functies. Alle betrokken ambtenaren worden ingedeeld in vijf leeftijdsgroepen: tot 25 jaar, van 25 tot 35 jaar, van 35 tot 45 jaar, van 45 tot 55 jaar en van 55 jaar en ouder. Peildatum is de ingangsdatum van de organisatiewijziging. Binnen de genoemde leeftijd cohorten geldt anciënniteit als uitgangspunt bij de plaatsingsvolgorde.
- u. **Identieke functie:** een functieprofiel, waarvan de karakteristieken voor minimaal 80% overeengekomen met die van het functieprofiel zoals dat gold voor de desbetreffende ambtenaar voor de organisatiewijziging. Bepalende elementen hierbij zijn: de inhoud van de werkzaamheden, de omgevingscontext waarbinnen de werkzaamheden worden uitgevoerd, het bij de functie behorende competentieprofiel en verantwoordelijkheden en bevoegdheden.
- v. **Nieuwe functie:** alle functies binnen waterschap Vechtstromen die niet onder de noemer identieke functie vallen.
- w. **Bijverdiensten/inkomsten:** alle bruto (bij)verdiensten/(neven)inkomsten en omzet gegenereerd uit dienstbetrekking, eigen onderneming of anderszins gedurende de looptijd van de regeling als bedoeld in artikel 26 van dit Sociaal Statuut.
- x. **Plaatsingscommissie:** commissie als bedoeld in artikel 15.
- y. **WOR-bestuurder:** de secretaris-directeur van waterschap Vechtstromen.

Artikel 2 Leeswijzer

1. Daar waar wordt gesproken over bedragen of afkoopsommen wordt altijd het bruto bedrag bedoeld. Hierop worden de wettelijke inhoudingen voor belastingen/sociale premies door de werkgever in mindering gebracht en afgedragen.
2. Daar waar in het Sociaal Statuut is vermeld "werknemer", "medewerker", "man", "hij", "zijn" of "hem" kan tevens de vrouwelijke vorm worden gelezen.

Artikel 3 Doelstelling

Het Sociaal Statuut heeft, aanvullend op hetgeen hierover op landelijk niveau bindend in deel 1 van de SAW is vastgelegd, tot doel om de sociale en rechtspositionele gevolgen voortvloeiend uit interne organisatiewijzigingen voor betrokken ambtenaren zorgvuldig te regelen.

De werkgever en de ambtenaar hebben een gezamenlijke verantwoordelijkheid zich maximaal in te spannen om recht te doen aan het motto van dit Sociaal Statuut: "Van werk naar werk".

Artikel 4 Informatieverstrekking

Het bevoegd gezag draagt er zorg voor dat alle ambtenaren tijdig en regelmatig worden geïnformeerd over de voortgang en de inhoud van het proces met betrekking tot de voorliggende organisatiewijziging. Tevens wordt via publicatie op interne digitale media het Sociaal Statuut aan alle ambtenaren beschikbaar gesteld.

Artikel 5 Verplichtingen bevoegd gezag

Het bevoegd gezag heeft een verplichting de ambtenaar, te begeleiden van werk naar werk.

Primair wordt hieraan invulling gegeven door de wederzijdse verplichtingen in het kader van de plaatsingsprocedure. Secundair, door in geval van niet plaatsing van de ambtenaar binnen waterschap Vechtstromen na afronding van het plaatsingsproces, de medewerker te begeleiden naar een baan buiten het waterschap. Een eventuele tijdelijke oplossing kan zijn het detacheren van de betrokken ambtenaar buiten het waterschap. Bij het begeleiden van de medewerker naar een passende functie buiten waterschap Vechtstromen wordt gedurende de eerste zes maanden van boventalligheid gefocust op een passende functie bij een andere overheidsorganisatie. Na deze periode van zes maanden zal over de volle breedte van de arbeidsmarkt gezocht worden naar een passende functie.

Artikel 6 Verplichtingen ambtenaar

1. De ambtenaar heeft de verplichting actief mee te werken aan zijn plaatsing binnen de gewijzigde organisatie en in geval van boventalligheid aan één van de mogelijkheden als genoemd in artikel 5 van dit Sociaal Statuut.
2. De ambtenaar die aanspraak kan maken op de financiële voorzieningen van het Sociaal Statuut, verplicht zich aan het bevoegd gezag de noodzakelijke inlichtingen en gegevens tijdig en naar waarheid te verstrekken.
3. De ambtenaar is ook gehouden alle medewerking te verlenen die nodig is voor een juiste toepassing van dit Sociaal Statuut.



Artikel 7 Consequenties van het niet voldoen aan verplichtingen

1. Indien de ambtenaar naar het oordeel van het bevoegd gezag onvoldoende medewerking verleent aan de voor hem geldende verplichtingen uit dit Sociaal Statuut, zal de ambtenaar uitgesloten worden van toepassing van dit Sociaal Statuut en zal voor de ambtenaar een reorganisatie ontslag plaatsvinden op grond van artikel 8.4.
2. Het bevoegd gezag laat zijn oordeel toetsen door de plaatsingscommissie alvorens tot uitsluiting of ontslag te beslissen en informeert de ambtenaar over de uitkomst van deze toetsing.
3. Indien het bevoegd gezag in het kader van dit artikel tot ontslag van de ambtenaar overgaat, vindt ontslag plaats op grond van artikel 8.4 . SAW, met inachtneming van een opzegtermijn van 3 maanden, maar zonder (verdere) inachtneming van de in artikel 5.5 lid 1 van de SAW genoemde herplaatsingstermijn van 1,5 jaren, voor zover deze periode reeds is verstreken gerekend vanaf de datum van boventallig verklaring van de betrokken ambtenaar.
4. Het verstrekken van onjuiste en/of onvolledige inlichtingen alsmede oneigenlijk gebruik of misbruik van de geboden voorzieningen zal uitsluiting van dit Sociaal Statuut tot gevolg hebben en kan leiden tot terugvordering van het inmiddels aan de ambtenaar betaalde.

Bw.

HOOFDSTUK 2 WERKGELEGENHEID

Artikel 8 Werkgarantie

Kern van de gemaakte afspraken met betrekking tot werkgelegenheid vormt een wederzijdse uitruil. Waterschap Vechtstromen vraagt van medewerkers om in beweging te komen en hun zekerheden hierbij los te durven laten. In ruil hiervoor biedt de werkgever (maximale) werkzekerheid en een duidelijke inkomensgarantie.

Het motto is het begeleiden van medewerkers van werk naar werk binnen of buiten de organisatie, reorganisatieontslag zal niet plaatsvinden.

Hierin biedt de werkgever beduidend meer dan de SAW voorschrijft. Deze geeft namelijk slechts aan dat:

- Een ambtenaar die boventallig is verklaard recht heeft op een her-plaatsingstermijn van 1,5 jaar waarna ontslag plaatsvindt.
- Het dagelijks bestuur kan besluiten de herplaatsingstermijn te verlengen.

Wat betekent werkgarantie?

De werkgever biedt de medewerker op voorhand werkgarantie ongeacht de termijn, de definitie van werk is een passende en betaalde functie binnen of buiten waterschap Vechtstromen. Bij een plaatsingsmogelijkheid buiten waterschap Vechtstromen geldt een reistijd van maximaal 1 uur en 15 minuten (eigen vervoer of openbaar vervoer; ter keuze aan de medewerker) tussen woon- en werkadres ("deur tot deur") als geografische grens bij de term passend werk.

Hoe werkt dit?

De werkgever ondersteunt en faciliteert de medewerker in zijn zoektocht naar een nieuwe functie binnen of buiten het waterschap.

Wanneer is de achterliggende doelstelling van werk naar werk bereikt?

Indien de boventallig verklaarde medewerker een passende functie voor onbepaalde tijd aangeboden krijgt en aanvaardt, neemt hij op basis van artikel 8.2. van de SAW ontslag uit de waterschapsdienst. Met het aanvaarden van een passende functie voor onbepaalde tijd bij een werkgever buiten waterschap Vechtstromen eindigt de termijn waarop de medewerker aanspraak kan maken op de rechtspositie, voorzieningen en faciliteiten als verwoord in dit Sociaal Statuut, met inachtneming van het gestelde in de artikel 1, onder s, artikel 9, vierde lid en artikel 22, vierde lid.

HOOFDSTUK 3 SALARISGARANTIE/VERREKENING

Artikel 9 Salarisgarantie

1. De ambtenaar die binnen Vechtstromen (of elders binnen de waterschapssector) in een functie wordt geplaatst met een lagere (indicatieve) functiesalarisschaal, heeft recht op de salarisperspectieven waarop hij, op het moment van plaatsing, in zijn oude functie recht had.
2. De boventallig verklaarde ambtenaar die niet is geplaatst binnen Vechtstromen (of elders binnen de waterschapssector) en (nog) niet geplaatst is in een passende functie bij een andere werkgever heeft recht op het garantiesalaris zoals bedoeld in artikel 1 onder r.
3. De ambtenaar die buiten de waterschapssector in een passende functie wordt geplaatst waarvoor een lager salaris geldt, heeft recht op een aanvulling op het salaris tot aan het niveau zoals dat direct voorafgaande aan benoeming op een passende functie buiten de waterschapssector voor hem geldt. Dit recht geldt gedurende de periode waarop de betrokken ambtenaar recht zou hebben gehad op een (bovenwettelijke en aansluitende) WW uitkering indien hij zou zijn ontslagen op grond van artikel 8.1.4 SAW. (vastgestelde SAW deel 1 laatst gewijzigd op 2 juli 2015) zoals bedoeld in artikel 1 onder s.
4. Als vergelijkingsnorm voor de in lid 3 van dit artikel genoemde aanvulling wordt als basis het salaris, het IKB collectief en de persoonlijke toelage, voor zover niet aan tijd gebonden, genomen. Als berekeningsbasis ter bepaling van het verschil in salaris wordt het verschil in bruto uurloon, omgerekend naar een 36-urig dienstverband per week, als norm gehanteerd. Daarnaast zal een vergelijking voor de componenten waarmee binnen de waterschapssector het IKB is opgebouwd worden opgesteld. Het recht op aanvulling zal vervolgens als één totaalbedrag worden berekend en op afkoopbasis éénmalig aan de betrokken ambtenaar betaalbaar worden gesteld.

Artikel 10 Afkoop functiegebonden toelagen

1. Indien de ambtenaar binnen het waterschap wordt geplaatst op een functie waarvoor geen functiegebonden toelage geldt, of wanneer de ambtenaar boventallig wordt verklaard, vervalt het recht op een functiegebonden toelage.
2. Indien de ambtenaar op grond van het eerste lid van dit artikel zijn rechten op een functiegebonden toelage verliest, geldt een recht op afkoop hiervan.
3. De afkoop wordt berekend door het gemiddelde maandbedrag aan functiegebonden toelagen dat de betrokken ambtenaar in het voorgaande kalenderjaar heeft ontvangen te vermenigvuldigen met de factor 24.

Boei

Artikel 11 Afbouw persoonlijke toelagen bij plaatsing in een hogere salarisschaal

1. Indien voor de ambtenaar na plaatsing binnen het waterschap Vechtstromen een hogere salarisschaal gaat gelden, zal het eventuele recht op een persoonsgebonden toelage worden afgebouwd.
2. De in dit artikel, eerste lid bedoelde afbouw vindt stapsgewijs plaats en houdt gelijke tred met het feitelijk verbeterde salaris, uiterlijk totdat de persoonsgebonden toelage in zijn geheel is afgebouwd.

HOOFDSTUK 4 PLAATSINGSPROCEDURE

Artikel 12 plaatsingsproces/algemeen

Afhankelijk van de aard en impact van de organisatiewijziging vindt het plaatsingsproces op maatwerkbasis plaats. Hierover wordt per situatie overleg gevoerd tussen bestuurder en het georganiseerd overleg. De bij de organisatiewijziging betrokken ambtenaren worden vooraf geïnformeerd over de aard, inhoud en werkwijze met betrekking tot de plaatsingsprocedure.

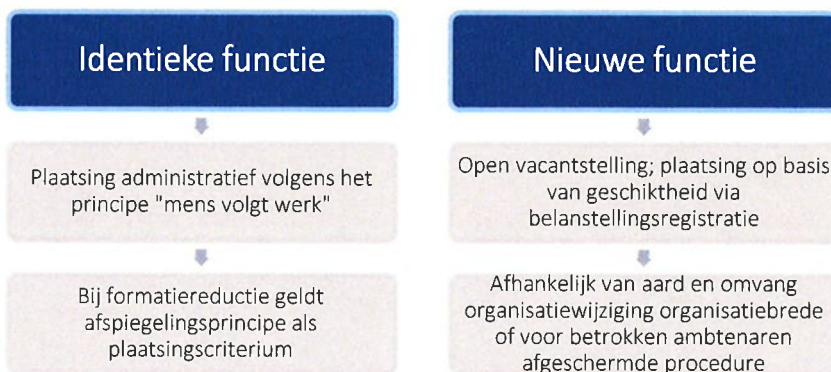
Artikel 13 Voorbereidingsdocument

De betrokken leidinggevende stelt ten aanzien van de voorgestelde organisatiewijziging een integraal document op waarin:

- de achtergronden en doelstellingen van de organisatiewijziging worden toegelicht;
- de (concept)functieprofielen zijn uitgewerkt;
- de gevolgen voor het bij de organisatiewijziging betrokken personeel in beeld zijn gebracht;
- een overzicht van de nieuwe versus de oude structuur is opgenomen (was/wordt tabel);
- een concreet voorstel is opgenomen over de wijze waarop het plaatsingsproces zal worden vormgegeven. Algemeen uitgangspunt hierbij zal zijn het plaatsingsproces in te richten op basis van het onderscheid tussen identieke en nieuwe functies. In overleg met het georganiseerd overleg kan worden afgeweken van dit algemene uitgangspunt

Artikel 14 Aard plaatsingsprocedure (algemeen uitgangspunt)

Onderscheiden worden twee hoofdstromen:



Artikel 15 Plaatsingscommissie; samenstelling

De plaatsingscommissie wordt ingesteld door het bevoegd gezag en bestaat minimaal uit de volgende leden:

- Een lid vanuit de werkgever deze is tevens voorzitter van de commissie;
- Een lid namens de werknemerdelegatie vanuit het georganiseerd overleg;
- Eén HR adviseur, als secretaris. Deze heeft geen stemrecht.

Artikel 16 Plaatsingscommissie; taakstelling

- De plaatsingscommissie heeft tot taak aan het bevoegd gezag een integraal advies, schriftelijk en gemotiveerd, uit te brengen met betrekking tot de plaatsing van ambtenaren in de functies met betrekking tot organisatiewijzigingen.

2. In eerste instantie toetst de plaatsingscommissie het integrale document dat door de desbetreffende leidinggevende is aangeleverd. Deze toetsing betreft primair de voorstellen met betrekking tot de plaatsing van ambtenaren op een als identiek aangemerkte functie. Indien nodig bepaalt de plaatsingscommissie de plaatsingsvolgorde op basis van het afspiegelingsprincipe.
3. Nadat de plaatsingsprocedure voor de identieke functies in het desbetreffende onderdeel van de organisatie is afgerond, stelt de plaatsingscommissie de sollicitatieprocedure voor de overige, als nieuw, aangemerkte functies organisatiebreed, of voor een vooraf aangewezen groep bij de organisatiewijziging betrokken medewerkers, open.
4. De plaatsingscommissie heeft, voor wat betreft de sollicitatieprocedure voor nieuwe functies, tot taak de beschikbare functies zo optimaal mogelijk te matchen met de binnen de organisatie, danwel binnen een vooraf aangewezen groep van bij de organisatiewijziging betrokken medewerkers, aanwezige talenten van ambtenaren, die zich kandidaat hebben gesteld voor de beschikbare functies, op basis van het criterium geschiktheid.

Artikel 17 Informatierecht plaatsingscommissie

Aan de plaatsingscommissie wordt alle beschikbare informatie die, in haar ogen, relevant kan zijn in verband met de uitoefening van haar taak ter hand gesteld.

Artikel 18 Bevoegdheden plaatsingscommissie

De plaatsingscommissie heeft de volgende bevoegdheden:

1. Ambtenaren te horen.
2. Alle voor de plaatsing van belang zijnde stukken in te zien of informatie in te winnen.
3. Een extern geschiktheidsonderzoek/assessment te organiseren in die situaties waarin zij dat voor een goede beoordeling van de geschiktheid van een kandidaat voor een functie relevant acht.

Artikel 19 Vergaderingen plaatsingscommissie

1. De vergaderingen van de plaatsingscommissie zijn besloten. Alle vergaderstukken van de plaatsingscommissie hebben een vertrouwelijk karakter.
2. Besluitvorming in de plaatsingscommissie vindt plaats op basis van consensus tussen alle leden van de plaatsingscommissie. In die situaties, waarbij geen consensus kan worden bereikt, beslist het bevoegd gezag.

Artikel 20 Plichten plaatsingscommissie

De plaatsingscommissie heeft de plicht:

1. De betrokken ambtenaar te horen die een verzoek daartoe indient.
2. Voorafgaand aan de plaatsing alle betrokken ambtenaren informatie te verstrekken omtrent het plaatsingsproces en de hierin voorkomende (als nieuw aangemerkte) functies, waarvoor men zich kandidaat kan stellen.

BuV.

Artikel 21 Voornemen tot plaatsing

1. Het concept voorstel tot plaatsing dan wel niet plaatsing, wordt door het bevoegd gezag zoveel mogelijk op dezelfde dag aan de betrokken ambtenaren per brief toegezonden.
2. Tegen het concept voorstel tot plaatsing is geen bezwaar en beroep op grond van de Algemene wet bestuursrecht mogelijk.
3. Indien de ambtenaar niet kan instemmen met het concept voorstel als bedoeld in het eerste lid kan de ambtenaar binnen twee weken na verzendatum van het concept voorstel zijn bedenkingen schriftelijk en gemotiveerd indienen bij zijn bevoegd gezag. De bedenkingen worden door het bevoegd gezag aan de plaatsingscommissie ter hand gesteld.
4. De plaatsingscommissie stelt de ambtenaar die de bedenking heeft ingediend in de gelegenheid zijn standpunt toe te lichten en brengt binnen drie weken na afloop van de periode genoemd in het derde lid, haar advies uit aan het bevoegd gezag.
5. Indien het advies van de plaatsingscommissie strekt tot plaatsing in een functie waarvoor reeds eerder voor een andere ambtenaar een concept voorstel tot plaatsing is gedaan en waarover door deze laatste geen zienswijze is ingediend, wordt het advies van de plaatsingscommissie pas vastgesteld, nadat de betrokken andere ambtenaar in de gelegenheid is gesteld zijn standpunt ter zake toe te lichten.
6. Na ontvangst van het advies als bedoeld in het vorige lid stelt het bevoegd gezag een definitief voorstel tot plaatsing vast.
7. Per formeel ingangsmoment van de organisatieaanpassing zullen alle definitieve voorstellen tot plaatsing door het bevoegd gezag worden omgezet in een aanstellingsbesluit binnen de nieuwe organisatiestructuur en zullen alle ambtenaren, die niet geplaatst zijn als boventallig worden aangemerkt.
8. De ambtenaar kan binnen zes weken na de dag waarop het aanstellingsbesluit is verzonden, dan wel binnen zes weken na de dag waarop het besluit om de ambtenaar boventallig te verklaren is verzonden, bij het dagelijks bestuur van waterschap Vechtstromen schriftelijk bezwaar maken.

Artikel 22 Vervolprocedure wanneer plaatsing niet mogelijk is

1. Indien plaatsing van een ambtenaar op basis van de gevoerde plaatsingsprocedures niet mogelijk is, wordt de ambtenaar boventallig verklaard en zijn op hem de hoofdstukken 2 en 3 van dit Sociaal Statuut van toepassing.
2. De betrokken ambtenaar valt vanaf het moment van boventallig verklaring hiërarchisch onder de verantwoordelijkheid van de directie.
3. Samen met de betrokken ambtenaar wordt een actieprogramma "van werk naar werk" opgesteld. Dit actieprogramma wordt op maatwerkbasis vormgegeven, waarbij in ieder geval de faciliteiten die vanuit de werkgever beschikbaar worden gesteld in het kader van opleidingen en loopbaanbegeleiding worden vastgelegd. Alle mogelijkheden op de arbeidsmarkt worden hierbij verkend. Gedurende de eerste zes maanden van boventalligheid wordt vooral gekoerst op passende functie bij andere overheden. Na de periode van zes maanden wordt binnen de totale arbeidsmarkt actief gezocht naar passende plaatsingsmogelijkheden.
4. Bij plaatsing in een passende functie extern geldt een terugkeergarantie gedurende twee maanden.

Bu!

Artikel 23 Evaluatie plaatsingsproces

1. Tot 18 maanden na de formele aanstelling in een, bij het plaatsingsproces als nieuw aangemerkte, functie binnen het waterschap Vechtstromen kunnen zowel de betrokken ambtenaar als diens leidinggevende, nadat hierover ten minste twee maal met elkaar hierover gesproken is binnen de reguliere HR gesprekscyclus, het bevoegd gezag schriftelijk meedelen dat plaatsing van de ambtenaar in de functie, bij nader inzien, niet langer als passend kan worden beschouwd.
2. Indien leidinggevende en betrokken ambtenaar het niet eens zijn over het niet passend zijn van een functie vraagt het dagelijks bestuur van waterschap Vechtstromen de plaatsingscommissie ter zake om advies.
De plaatsingscommissie brengt binnen drie weken na dit verzoek advies uit aan het bevoegd gezag, nadat zij zowel de betrokken ambtenaar als diens leidinggevende heeft gehoord.
3. Binnen drie weken na ontvangst van het advies van de plaatsingscommissie neemt het bevoegd gezag een besluit dat ofwel de betrokken ambtenaar handhaaft in de functie; danwel de betrokken ambtenaar ontheft uit de functie vanwege het, bij nader inzien, niet passend zijn van die functie.
4. Indien de ambtenaar op grond van dit artikel uit zijn functie wordt ontheven en op dat moment geen passende alternatieve functie binnen de organisatie voorhanden is, wordt de betrokken ambtenaar boventallig verklaard en zijn op hem de hoofdstukken 2 en 3 van dit Sociaal Statuut van toepassing.

HOOFDSTUK 5 FLANKEREND BELEID

Artikel 24 Flankerend beleid

Het flankerend beleid in het kader van dit Sociaal Statuut kent een specifieke achtergrond. Die hangt samen met de personele taakstelling die verbonden kan zijn aan de organisatie-aanpassing.

Flankerend beleid kan daarom aanvullend worden ingezet.

Concreet betreft het hier een vrijwillige vertrekregeling en een overbruggingsregeling naar pensioen voor oudere medewerkers. Het betreft hier maatwerkregelingen, waaraan door ambtenaren geen algemeen geldend recht aan kan worden ontleend. Beide regelingen kunnen worden toegepast vanuit het uitgangspunt dat het aanvullend flankerend beleid kan worden toegepast op die functie/expertisegebieden, waarvan wordt verwacht dat het aanbod van ambtenaren de vraag hiernaar vanuit de nieuwe organisatie(onderdelen) (ver) overtreft. Ook in die situaties waarbij via toepassing van aanvullend flankerend beleid een oplossing elders kan worden geboden ter voorkoming van boventalligheid (remplaçantenregeling) en in specifieke individuele situaties kunnen de instrumenten worden ingezet.

Artikel 25 Vrijwillige vertrekregelingen

1. Het bevoegd gezag kan voor specifieke (groepen van) functies/expertisegebieden een vrijwillige vertrekregeling van toepassing verklaren.
2. Het bevoegd gezag wijst de (groepen van) functies/expertisegebieden als bedoeld in het eerste lid aan. In de regel zal het hier (groepen van) functies/expertisegebieden betreffen, waarbij krimp van werkgelegenheid wordt voorzien in de nieuwe organisatiestructuur in relatie tot de huidige/voorgaande omvang van de organisatie.
3. Het bevoegd gezag kan op elk moment de vrijwillige vertrekregeling intrekken voor (groepen van) functies/expertisegebieden, zodra er voor het bevoegd gezag geen aanleiding meer is de regeling te continueren.
4. Ambtenaren die op het moment van ontslag een leeftijd hebben gelegen binnen 60 maanden van de AOW gerechtigde leeftijd, zijn uitgesloten van gebruikmaking van de vertrekregeling als genoemd in dit artikel.
5. Ambtenaren die gebruik kunnen en willen maken van de vertrekregeling als verwoord in dit artikel, nemen zelf ontslag op basis van artikel 8.2. SAW en doen afstand van alle rechten voortvloeiend uit dit Sociaal Statuut, de SAW en alle overige rechten die mogelijk tot een (financiële) verplichting aanleiding kunnen geven voor het waterschap.
6. Op voorwaarde dat de uitkomst van de berekening ter zake past binnen de kaders van vigerende wet- en regelgeving, bedraagt de hoogte van de ontslagvergoeding :
 - a) De uitkomst van het gewogen aantal dienstjaren, bij één van de fuserende waterschappen of haar voorgangers, maal het garantiesalaris per maand, maal de factor 1,5.
 - b) Het gewogen aantal dienstjaren wordt als volgt bepaald:
 - Leeftijd jonger dan 35 jaar op de datum van ontslag: elk dienstjaar telt mee met de factor 0,5;
 - Leeftijd tussen 35 en 45 jaar op de datum van ontslag: elk dienstjaar telt met de factor 1 mee;
 - Leeftijd 45 tot 55 jaar op de datum van ontslag: elk dienstjaar telt met de factor 1,5 mee;
 - Leeftijd vanaf 55 jaar op de datum van ontslag: elk dienstjaar telt met de factor 2 mee.

Boek

Artikel 26 Maatwerkregeling oudere medewerkers

1. Het bevoegd gezag kan, indien hiervoor specifieke aanleiding is, voor oudere medewerkers vanaf de leeftijd van 62 jaar een maatwerkregeling treffen ter overbrugging naar de AOW-gerechtigde leeftijd.
2. De in dit artikel genoemde aanleiding zal doorgaans zijn gelegen in specifieke persoonlijke omstandigheden, waardoor plaatsing binnen de nieuwe organisatiestructuur wederzijds niet als reële optie wordt ervaren of in situaties, waarbij geldt dat dreigende overtolligheid hiermee (elders) kan worden voorkomen.
3. De hoogte van een in het kader van dit artikel te treffen regeling bedraagt:
 - a) In geval van een voor 100% doorlopende pensioenopbouw 75% van het bruto maandsalaris en IKB collectief.
 - b) In geval van een, naar rato van het bruto salaris verminderde pensioenopbouw, 80% van het bruto maandsalaris en IKB collectief.
4. Gedurende de looptijd van de regeling als bedoeld in het eerste, tweede en derde lid van dit artikel worden alle eventuele (bij)verdiensten/inkomsten volledig in mindering gebracht op de getroffen regeling, indien de hoogte van de regeling en de bruto (bij)verdiensten/inkomsten gezamenlijk meer dan 100% bedragen van het garantiesalaris, dat de betrokken ambtenaar ontving op het moment van gebruikmaking van de regeling.

HOOFDSTUK 6 SLOTBEPALINGEN

Artikel 27 Hardheidsclausule

In die individuele gevallen waarin de toepassing van dit Sociaal Statuut zou leiden tot een kennelijk onbillijke situatie voor een ambtenaar, kan het bevoegd gezag anders beslissen.

Artikel 28 Citeertitel

Dit Sociaal Statuut kan worden aangehaald als: Sociaal Statuut waterschap Vechtstromen 2014-2018.

Artikel 29 Inwerkingtreding

1. Dit Sociaal Statuut treedt in werking op de eerste dag na die van haar bekendmaking en werkt terug tot 1 januari 2014.
2. Het Sociaal Statuut kent een geldigheidsduur tot uiterlijk 1 januari 2018 waarop alle interne organisatiewijzigingen waarvoor artikel 25 adviesrecht volgens de Wet op de ondernemingsraden van toepassing is.

Vastgesteld in de vergaderingen van
het dagelijks bestuur van waterschap Vechtstromen
en de bestuursvergaderingen van de vakbonden:

Waterschap Vechtstromen d.d. 12 april 2016

S.M.M. Kuks

O. Dijkstra

Two handwritten signatures in blue ink. The first signature on the left is for S.M.M. Kuks, and the second signature on the right is for O. Dijkstra.

voorzitter

secretaris

CNV Overheid d.d.

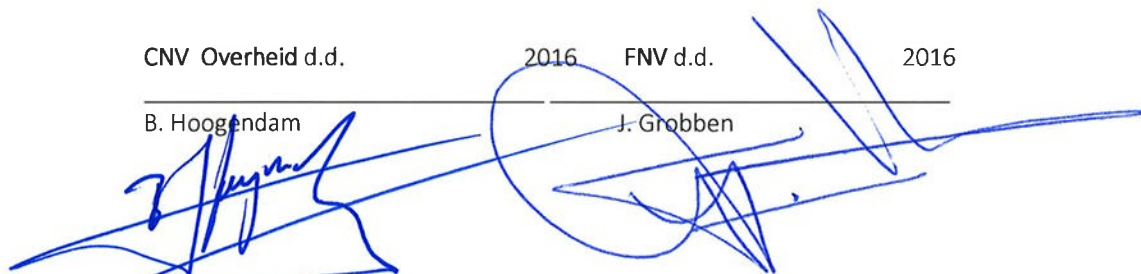
2016

FNV d.d.

2016

B. Hoogendam

J. Grobben

Two handwritten signatures in blue ink. The first signature on the left is for B. Hoogendam, and the second signature on the right is for J. Grobben.

bestuurder

bestuurder

