

Sociaal Statuut Gelderse Omgevingsdiensten

Het dagelijks bestuur van Omgevingsdienst Veluwe IJssel;

Gezien de in het CGO bereikte overeenstemming d.d. 27 november 2017;
Gelet op artikel 8:3, lid 3 van de CAR/UWO Gelderse Omgevingsdiensten;

BESLUIT:

In te stemmen met het **Sociaal Statuut Gelderse Omgevingsdiensten** en dit van toepassing te verklaren op het personeel van de Omgevingsdienst Veluwe IJssel.

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

Artikel 1:1 Definities

In dit sociaal statuut wordt verstaan onder:

a. Ambtenaar:

de ambtenaar in de zin van artikel 1:1, lid 1, sub a CAR/UWO.

b. Beloning:

het salaris vermeerderd met de toegekende salaristoelagen als bedoeld in artikel 1:1, lid 1, sub rr CAR/UWO.

c. CAR/UWO:

Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling en uitwerkingsovereenkomst voor de Omgevingsdiensten in Gelderland.

d. Diensttijd:

de tijd in overheidsdienst doorgebracht, zoals verwoord in artikel 3:19 van de CAR/UWO.

e. Functie:

het geheel van werkzaamheden als bedoeld in artikel 1:1, lid 1, sub b van de CAR/UWO.

f. Georganiseerd overleg:

de commissie voor georganiseerd overleg zoals bedoeld in artikel 12:2 van de CAR/UWO.

g. Geschikte functie:

een functie die niet valt onder het begrip passende functie, maar die de ambtenaar na overleg en aanbieding van deze functie bereid is te vervullen.

h. Gezamenlijke werkgevers:

de dagelijks besturen van de Gelders Omgevingsdiensten.

i. Ondernemingsraad:

de ondernemingsraad zoals bedoeld in artikel 2 van de Wet op de ondernemingsraden.

j. Organisatieaanpassing:

een duurzame verandering in de organisatiestructuur met personele gevolgen, waarbij de werkgever bij boventalligheid van personeel aan alle te herplaatsen werknemers ten minste één passende functie aanbiedt dan wel de noodzakelijke uitstroom kan realiseren door natuurlijk verloop.

k. Organisatieverandering:

een organisatieaanpassing of reorganisatie of privatisering of publiekrechtelijke taakoverheveling.

l. Passende functie:

een functie die de ambtenaar redelijkerwijs in verband met zijn persoonlijkheid, zijn omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten kan worden opgedragen. Hieronder kunnen onder meer worden verstaan: interesse, capaciteiten, vaardigheden, opleiding, ervaring, leeftijd, gezondheid, salarispositie en schriftelijk vastgelegde salarispectieven.

m. Personele gevolgen:

gevolgen voor de functie of de rechtspositie van de betrokken ambtenaren.

n. organisatiewijziging met als doel de verzelfstandiging van een deel van de organisatie tot een nieuwe (privaatrechtelijke) rechtspersoon of de overdracht van een deel van de organisatie aan een derde (privaatrechtelijke) partij.

o. Publiekrechtelijke taakoverheveling:

organisatiewijziging met als doel de overheveling van een deel van de organisatie naar een ander publiekrechtelijk orgaan.

p. Reorganisatie:

een duurzame verandering in de organisatiestructuur met personele gevolgen, waarbij de werkgever niet aan alle te herplaatsen medewerkers een passende functie kan aanbieden, en de noodzakelijke uitstroom niet kan worden gerealiseerd door natuurlijk verloop, "Van werk naar werk-traject" en stimuleringsregelingen op vrijwillige basis.

q. Salaris:

het salaris als bedoeld in artikel 1:1, lid 1, sub qq CAR/UWO.

r. Salarisperspectief:

de opeenvolgende salarisperiodieken tot en met het hoogste bedrag van de salarisschaal waarin de ambtenaar zich bevindt vóór herplaatsing en de eventueel schriftelijk vastgelegde extra individuele salarisafspraken.

s. Salaristoelagen:

de salaristoelagen als bedoeld in artikel 1:1, lid 1, sub rr CAR/UWO.

t. Sleutelfunctie:

een functie die (met instemming van de OR) is aangewezen als zijnde van vitaal belang voor de nieuwe organisatie en die op basis van geschiktheidseisen wordt ingevuld.

u. Sociaal plan:

nadere afspraken, gebaseerd op en aanvullend op dit sociaal statuut, met betrekking tot de personele gevolgen van een organisatiewijziging.

v. Uitwisselbare functie (s):

1. functies die bij toepassing van het afspiegelingsbeginsel als bedoeld in de Ontslagregeling (plaatsing) naar aard, inhoud en niveau als uitwisselbaar worden beschouwd;

2. een functie die naar aard, inhoud en niveau in belangrijke mate overeenkomt met de functie die de medewerker voor de reorganisatie heeft vervuld.

w. Van-werk-naar-werk-traject:

het traject als bedoeld in hoofdstuk 10d, paragraaf 5 CAR/UWO.

x. Vergelijkbare functie:

een functie die taakinhoudelijk op hoofdelementen overwegend gelijk is aan de functie die de ambtenaar voor de organisatieverandering vervulde.

y. Werkgever:

het dagelijks bestuur van de Omgevingsdienst.

Artikel 1:2 Werkingsfeer

Dit sociaal statuut is van toepassing op alle organisatieveranderingen bij de Gelderse Omgevingsdiensten.

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

Besluiten over een organisatieverandering worden genomen door het dagelijks bestuur.

Hoofdstuk 2. Organisatieaanpassing en reorganisatie

Paragraaf 1. Organisatieaanpassing

Artikel 2:1 Onderzoek

1. Indien de werkgever voornemens is de mogelijkheid en wenselijkheid van een organisatieaanpassing te onderzoeken, worden de ondernemingsraad, het georganiseerd overleg en de betrokken ambtenaren hiervan in een vroeg stadium op de hoogte gesteld.

2. Het tijdstip van kennisgeving is dusdanig, dat de ondernemingsraad zijn mening over het onderzoek kenbaar kan maken.

3. De ambtenaren en de ondernemingsraad worden zo veel mogelijk betrokken bij de uitvoering van het onderzoek, en worden (indien mogelijk) tussentijds door de werkgever op de hoogte gehouden van de vorderingen van het onderzoek.

4. De schriftelijke eindrapportage van het onderzoek wordt ter kennisneming toegezonden aan de ondernemingsraad en aan het georganiseerd overleg.

Artikel 2:2 Advies ondernemingsraad

1. Voordat een definitief besluit wordt genomen ten aanzien van de organisatieaanpassing, wordt de ondernemingsraad schriftelijk om advies gevraagd, conform artikel 25 van de Wet op de ondernemingsraden.

2. De adviesaanvraag bevat een duidelijke omschrijving van het voorgenomen besluit, de beweegredenen van het besluit, de personele gevolgen van het besluit en de naar aanleiding daarvan te nemen personele maatregelen.

3. Het advies wordt op een zodanig tijdstip gevraagd, dat het nog van wezenlijke invloed kan zijn op het te nemen besluit.

Paragraaf 2. Reorganisatie

Artikel 2:3 Onderzoek

1. Indien de werkgever voornemens is de mogelijkheid en wenselijkheid van een reorganisatie te onderzoeken, worden de ondernemingsraad, het GO en de betrokken ambtenaren hiervan in een vroeg stadium op de hoogte gesteld.
2. Het tijdstip van kennisgeving is dusdanig, dat de ondernemingsraad zijn mening over het onderzoek kenbaar kan maken.
3. De ambtenaren en de ondernemingsraad worden zo veel mogelijk betrokken bij de uitvoering van het onderzoek, en worden tussentijds door de werkgever op de hoogte gehouden van de vorderingen van het onderzoek. Ingeval dit niet mogelijk is dan wordt dit gemotiveerd aangegeven.
4. De schriftelijke eindrapportage van het onderzoek wordt ter kennisneming toegezonden aan de ondernemingsraad en het georganiseerd overleg.

Artikel 2:4 Overleg over de personele gevolgen en maatregelen

1. Voordat een definitief besluit wordt genomen ten aanzien van de reorganisatie, wordt in het georganiseerd overleg gevoerd over de personele gevolgen van het besluit en de naar aanleiding daarvan te nemen maatregelen.
2. Als het georganiseerd overleg van mening is dat de reorganisatie zodanig ingrijpende personele gevolgen met zich meebrengt dat hierover aanvullende afspraken moeten worden gemaakt, wordt in onderling overleg door de werkgever een sociaal plan opgesteld. Over dit sociaal plan moet in het georganiseerd overleg overeenstemming worden bereikt.
3. De leden van het georganiseerd overleg kunnen tussentijds bijeen worden geroepen, dan wel schriftelijk worden geraadpleegd, wanneer de omstandigheden een versnelde procedure vereisen.
4. Er worden geen definitieve besluiten ten aanzien van de ambtenaar genomen, voordat er overeenstemming is over het sociaal plan.

Artikel 2:5 Advies ondernemingsraad

1. Voordat een definitief besluit wordt genomen ten aanzien van de reorganisatie, 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 beweegredenen van het besluit, de personele gevolgen van het besluit en de naar aanleiding daarvan te nemen personele maatregelen.
3. Het advies wordt op een zodanig tijdstip gevraagd, dat het nog van wezenlijke invloed kan zijn op het te nemen besluit.

Paragraaf 3. Algemeen Artikel

Artikel 2:6 Extern advies

Indien over de wenselijkheid van de organisatieaanpassing of reorganisatie extern advies wordt gevraagd, wordt de ondernemingsraad om advies gevraagd over het verstrekken en formuleren van de adviesopdracht, conform artikel 25 van de Wet op de ondernemingsraden.

Artikel 2:7 Kennisgeving en uitvoering besluit

1. Als er een definitief besluit is genomen tot organisatieaanpassing of reorganisatie, wordt dit besluit zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen drie werkdagen, meegedeeld aan het georganiseerd overleg (indien een sociaal plan is vastgesteld), de ondernemingsraad en de betrokken ambtenaren. Daarbij wordt tevens ingegaan op de personele gevolgen van het besluit.
2. Als in het besluit wordt afgeweken van het advies van de ondernemingsraad, zal deze afwijking duidelijk worden gemotiveerd. De uitvoering van het besluit tot reorganisatie 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 bij organisatieaanpassing en reorganisatie

Artikel 3:1 Werkingssfeer hoofdstuk

Dit hoofdstuk is uitsluitend van toepassing op organisatieaanpassing en reorganisatie.

Artikel 3:2 Sleutelfuncties

1. De werkgever kan, na instemming van de ondernemingsraad, sleutelfuncties aanwijzen die uitsluitend op basis van geschiktheid worden ingevuld.
2. De werkgever stelt van te voren schriftelijk geschiktheidseisen vast en komt met de ondernemingsraad een selectieprocedure overeen met inzake de benoeming van kandidaten op sleutelfuncties.
3. De werkgever beslist welke kandidaat op een sleutelfunctie komt.
4. Een sleutelfunctie wordt ingevuld voordat de plaatsingsprocedure beschreven in de artikelen 3:3 tot en met 3:11 wordt gevolgd.
5. Kandidaten die niet worden geplaatst op een sleutelfunctie volgen de plaatsingsprocedure als beschreven in de artikelen 3:3 tot en met 3:11.

Artikel 3:3 Voorkeursvolgorde bij plaatsing

1. De werkgever hanteert bij het nemen van besluiten de volgende voorkeursvolgorde:
 - a. de ambtenaar wiens functie in de nieuwe organisatie ongewijzigd is gebleven. In het geval waarin het aantal te plaatsen medewerkers het aantal beschikbare uitwisselbare functies overtreft, wordt bij de plaatsing het afspiegelingsbeginsel gehanteerd als bedoeld in de Ontslagregeling. Toepassing van het afspiegelingsbeginsel leidt per groep van uitwisselbare functies tot een rangordening van medewerkers.
 - b. de ambtenaar die in de nieuwe organisatie aanspraak kan maken op een vergelijkbare functie, mits het aannemelijk is dat hij de rest van de taken, voorkomende in de nieuwe functie, kan uitoefenen.
 - c. Indien het onder a of b vermelde niet van toepassing is, zal de ambtenaar een passende functie worden aangeboden, die zoveel mogelijk aansluit bij de functie die betrokkene voordien bekleedde.
 - d. indien voor de ambtenaar geen passende functie voorhanden is, dan zal aan hem een geschikte functie worden aangeboden.
 - e. functies die voorkomen in de nieuwe organisatiestructuur en die niet met toepassing van het bepaalde onder a t/m d toegekend kunnen worden aan de ambtenaren die betrokken zijn bij de betreffende organisatieaanpassing of reorganisatie worden overeenkomstig het bepaalde in artikel 2:4:2 CAR/UWO als vacature in de organisatie opengesteld.
2. Plaatsingsbesluiten als bedoeld in het eerste lid onder a t/m d worden genomen met inachtneming van de plaatsingsprocedure, zoals beschreven in hoofdstuk 4.

Artikel 3:4 Verplichtingen 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. De ambtenaar die na herhaald en zorgvuldig overleg weigert de aangeboden passende functie te aanvaarden, wordt ontslagen op grond van artikel 8:6 CAR/UWO.
3. De ambtenaar die ontslagen wordt op grond van artikel 8:6 CAR/UWO heeft recht op een re-integratiefase conform paragraaf 4 van hoofdstuk 10d CAR/UWO.

Artikel 3:5 Werkgelegenheid

1. De gezamenlijke werkgevers spannen zich tot het uiterste in om gedwongen ontslagen zoveel als mogelijk te voorkomen en de ambtenaar die niet geplaatst kan worden op grond van het gestelde in artikel 3:3 te begeleiden van werk naar werk binnen de organisaties van de gezamenlijke werkgevers.
2. De ambtenaar doet al wat in zijn vermogen ligt om een nieuwe functie te verwerven. De werkgever biedt hem daarbij instrumenten en faciliteiten die bijdragen aan het verkrijgen van een nieuwe functie die zoveel mogelijk aansluit bij de oorspronkelijke functie.
3. De ambtenaar als bedoeld in lid 1 heeft bij de invulling van vacante functies binnen de eigen organisatie een voorrangpositie. Voordat de functie eventueel als vacature wordt opengesteld, wordt de (toekomstige) geschiktheid van de ambtenaar voor de functie beoordeeld. Indien de ambtenaar geschikt of binnen redelijke termijn geschikt te maken is, wordt hij geplaatst in de vacante functie.
4. Bij de vervulling van vacatures binnen de andere organisaties van de gezamenlijke werkgevers heeft de ambtenaar als bedoeld in lid 1 een voorrangpositie. Deze voorrangpositie houdt het volgende in. De vacature wordt op de gebruikelijke wijze opengesteld binnen de organisaties van de gezamenlijke werkgevers. Bij gelijke geschiktheid van de in dit artikel bedoelde ambtenaar ten opzichte van andere interne kandidaten wordt de ambtenaar benoemd in de betreffende vacature.
5. In gevallen van organisatieverandering en reorganisatie waarbij sprake is van formatiereductie wordt zo nodig en in aanvulling op hoofdstuk 10d CAR/UWO een sociaal plan opgesteld als bedoeld in artikel 2:4. Daarin worden in ieder geval afspraken gemaakt over het zoveel mogelijk voorkomen van gedwongen ontslagen, de door de werkgever te bieden instrumenten en faciliteiten die bijdragen aan het verkrijgen

van een nieuwe functie, alsmede het al dan niet bieden van een salarisgarantie bij het verkrijgen van een nieuwe functie buiten de organisatie van werkgever.

Artikel 3:6 Salarisgarantie bij interne plaatsing

1. De ambtenaar die na de plaatsingsprocedure bij een organisatieverandering of reorganisatie of tijdens het VWNW-traject als bedoeld in hoofdstuk 10d CAR/UWO wordt herplaatst in een functie met een lagere salarisschaal dan zijn vorige functie, behoudt recht op het salaris dat hij genoot in zijn vorige functie, alsmede het salarisperspectief behorende bij zijn vorige functie.
2. De werkgever kan de ambtenaar, bedoeld in het eerste lid, taken opdragen die liggen op het niveau van zijn oorspronkelijke salarisschaal.
3. De ambtenaar, bedoeld in het eerste lid, is verplicht om binnen het stelsel van Gelderse Omgevingsdiensten actief te solliciteren op functies met een hogere functieschaal; bij voorkeur op het niveau van zijn oorspronkelijke salarisschaal.
De werkgever heeft de verplichting om de ambtenaar, bedoeld in het eerste lid, onder de aandacht te brengen van de andere werkgevers binnen het stelsel van Gelderse Omgevingsdiensten.
4. De ambtenaar is verplicht opleidingen te volgen die zijn kansen op plaatsing in een functie, als bedoeld in het derde lid, vergroten. De afspraken hierover worden bij voorkeur vastgelegd in een persoonlijk ontwikkelingsplan.
5. Het eerste, derde en vierde lid blijven van toepassing als de ambtenaar een functie met een hogere, maar niet zijn oorspronkelijke salarisschaal aanvaardt.
6. Als de ambtenaar bij een andere werkgever een functie van een hoger, maar niet het oorspronkelijke salarisoniveau aanvaardt, ontvangt de ambtenaar een loonsuppletie onder de voorwaarden zoals genoemd in artikel 3.11.
7. Als de ambtenaar een functie aanvaardt die is ingedeeld in de oorspronkelijke salarisschaal, eindigt de salarisgarantie uit dit artikel.

Artikel 3:7 Functiegebonden toelagen en ORT

De ambtenaar die in de oude functie recht had op één of meer van de in de artikelen 3:11, 3:13 en 3.4 CAR/UWO genoemde toelagen en wordt geplaatst in een andere functie binnen de organisatie waaraan deze toelagen niet zijn verbonden, heeft recht op de afbouwtoelage als bedoeld in artikel 3:16 CAR/UWO.

Artikel 3:8 Studiefaciliteiten

1. De ambtenaar die wordt ingepast in een andere functie binnen de organisatie, of op wie een Van-werk-naar-werk-traject van toepassing is, behoudt de rechten die hem op grond van de studiefaciliteitenregeling zijn toegekend, indien hij de studie voortzet.
2. De ambtenaar die wordt ingepast in een andere functie binnen de organisatie en die in overleg met zijn nieuwe leidinggevende besluit te stoppen met zijn studie, wordt ontheven van de eventuele terugbetalingsverplichtingen zoals die zijn opgelegd bij aanvang van de studie.

Artikel 3:9 Aanvullende scholing

1. De werkgever onderzoekt in hoeverre het nodig is de ambtenaar, die geplaatst is in een passende of geschikte functie binnen de organisatie, bij of om te scholen voor het vervullen van zijn nieuwe functie. De kosten van de scholing zijn voor rekening van de werkgever, eventueel onder de in onderling overleg af te spreken voorwaarden.
2. Met de ambtenaar op wie een Van-werk-naar-werk-traject van toepassing is, worden in het kader van het op te stellen Van-werk-naar-werk-contract als bedoeld in artikel 10d:16 CAR/UWO afspraken gemaakt over de te volgen scholing.

Artikel 3:10 Functie buiten de organisatie

1. Indien de ambtenaar, waarvoor in de plaatsingsprocedure geen passende of geschikte functie is gevonden, een functie accepteert buiten de organisatie, wordt hem eervol ontslag verleend.
2. De ambtenaar die overeenkomstig het eerste lid ontslag wordt verleend, wordt ontheven van terugbetalingsverplichtingen die eventueel voortvloeien uit de eerder met hem gemaakte afspraken betreffende studie, verhuiskosten en betaald ouderschapsverlof.
3. Voor zover niet geregeld in een sociaal plan als bedoeld in artikel 2:4 en 3:5 worden met de ambtenaar als bedoeld in dit artikel, die als gevolg van het aanvaarden van een functie buiten de organisatie van de gezamenlijke werkgevers met ten minste een gelijke betrekkingssomvang een lagere netto beloning gaat ontvangen dan in zijn oude functie, maatwerkafspraken gemaakt over een tegemoetkoming in het daardoor ontstane inkomensverschil.

4. De ambtenaar die tijdens het Van-werk-naar-werk-traject een functie heeft aanvaard buiten de organisatie, wordt ontheven van terugbetalingsverplichtingen die eventueel voortvloeien uit de eerder met hem gemaakte afspraken betreffende studie, verhuiskosten en betaald ouderschapsverlof.

Artikel 3:11 Mobiliteitsbevorderende maatregelen

1. Naast de voorzieningen die worden genoemd in artikel 10d:16 CAR/UWO stelt de werkgever, in een op te stellen sociaal plan zoals bedoeld in artikel 2:4 en 3:5, op grond van artikel 17:7 CAR/UWO een pakket van maatregelen en faciliteiten ter beschikking die de werking en het realiseren van de doelstelling van dit sociaal statuut ondersteunen.

2. Voorzieningen en faciliteiten zoals bedoeld in lid 1 worden in de vorm van een individuele maatwerkregeling aan de ambtenaar toegekend en vastgelegd in een van-werk-naar-werk- contract.

3. Om vrijwillige mobiliteit te stimuleren, kunnen de in lid 1 genoemde voorzieningen en faciliteiten ook al in de periode voorafgaand aan de reorganisatie aan de ambtenaar beschikbaar worden gesteld, zonder dat hij op dat moment boventallig is verklaard.

Artikel 3:12 Duurzame inzetbaarheid

1. Om de plaatsbaarheid van de ambtenaar in het algemeen zo groot mogelijk te maken en de eventuele overgang naar een andere functie bij een organisatieaanpassing of reorganisatie, of een van-werk-naar-werk-traject zo succesvol mogelijk te laten zijn, maakt de werkgever het thema duurzame inzetbaarheid tot speerpunt van HR-beleid.

2. De ambtenaar heeft het recht gebruik te maken van het door de werkgever beschikbaar gestelde instrumentarium in het kader van duurzame inzetbaarheid en kan hiertoe ook zelf het initiatief nemen.

Hoofdstuk 4. Plaatsingsprocedure

Artikel 4:1 Instelling en samenstelling plaatsingsadviescommissie

1. Er is een plaatsingsadviescommissie (PAC), die bestaat uit:

- een extern lid aan te wijzen door de werkgever;
- een extern lid op voordracht van de vakbonden FNV Overheid en CNV Overheid;
- een gezamenlijk door beide leden aan te wijzen onafhankelijke voorzitter.

2. De PAC wordt ondersteund door een door de werkgever aan te wijzen medewerker als ambtelijk secretaris, die geen deel uit maakt van de PAC.

Artikel 4:2 Uitgangspunten plaatsing

1. Bij het nemen van besluiten als bedoeld in artikel 3:3, eerste lid, wordt met de volgende gegevens rekening gehouden:

- a. het type dienstverband, waarbij geldt dat de grondslag voor de tijdelijkheid bepalend is voor het al dan niet plaatsen van de ambtenaar.
- b. de geschiktheid van de ambtenaar voor een functie, niet zijnde een ongewijzigde functie, zoals die blijkt uit opleidings- en ervaringsgegevens, beoordelingsgesprekken en eventuele geschiktheidstesten;
- c. de voorkeur van de ambtenaar voor bepaalde functies;

2. De ambtenaar is verplicht om mee te werken aan gesprekken en tests die nodig zijn voor het verzamelen van gegevens als genoemd in het eerste lid onder b. De kosten van eventuele tests zijn voor rekening van de werkgever.

Artikel 4:3 Belangstellingsregistratie

De werkgever geeft de betrokken ambtenaar de gelegenheid om gemotiveerd zijn belangstelling kenbaar te maken voor maximaal drie passende of geschikte functies. Indien de ambtenaar belangstelling heeft voor meer dan één functie geeft hij daarbij zijn voorkeursvolgorde aan.

Artikel 4:4 Advies over plaatsing

1. De PAC verzamelt alle volgens haar benodigde gegevens en adviseert op basis van deze gegevens de werkgever over de plaatsing van de betrokken ambtenaren.

2. Een gespreksverzoek tussen PAC en betrokken ambtenaar wordt op verzoek van een van beiden gehonoreerd.

3. De PAC informeert de ambtenaar schriftelijk over haar advies.

Artikel 4:5 Bedenkingen tegen voorstel

1. Indien de ambtenaar bedenkingen heeft tegen het advies van de PAC over zijn plaatsing, kan hij deze binnen 14 dagen na de datum van verzending van het advies schriftelijk indienen bij de werkgever.
2. De ambtenaar kan verzoeken om mondeling te worden gehoord door (een vertegenwoordiging van) de werkgever. De ambtenaar die hiertoe een verzoek indient, zal binnen 14 dagen worden gehoord. Van de hoorzitting wordt een verslag gemaakt. De ambtenaar kan zich laten bijstaan door een raadsman.

Artikel 4:6 Plaatsingsbesluiten

De werkgever 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.

Artikel 4:7 Boventalligverklaring

1. Als de werkgever er tijdens het plaatsingstraject niet in slaagt de ambtenaar een passende dan wel geschikte functie aan te bieden binnen de organisatie van werkgever, neemt de werkgever een besluit tot boventalligverklaring van de ambtenaar. In het besluit wordt de datum waarop de boventalligheid ingaat vermeld. In de motivering van het besluit wordt ingegaan op de eventuele bedenkingen die door de ambtenaar op grond van artikel 4:5 zijn ingediend tegen het advies van de PAC.
2. De datum van de boventalligheid als bedoeld in het eerste lid gaat nooit eerder in dan een dag nadat het besluit aan de ambtenaar is verzonden of uitgereikt.
3. Met ingang van de datum van boventalligheid is op de ambtenaar paragraaf 5 van hoofdstuk 10d CAR/UWO van toepassing.

Artikel 4:8 Maatregelen ter voorkoming/vermindering van boventalligheid

1. Remplacantenregeling: Ambtenaren die geplaatst zijn - of zullen gaan worden - in de formatie van de nieuwe organisatie, kunnen die plaats opgeven en zich beschikbaar stellen voor de status van boventallig verklaarde medewerker. Het gevolg daarvan is dat in diens plaats een boventallig verklaarde ambtenaar in de nieuwe organisatie 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 ambtenaren. Voor zover een verantwoorde bedrijfsvoering dat toelaat, worden dergelijke verzoeken gehonoreerd.

Hoofdstuk 5. Algemene uitgangspunten bij privatisering en publiekrechtelijke taakoverheveling

Artikel 5:1 Werkingsfeer

Dit hoofdstuk is uitsluitend van toepassing op privatiseringen en publiekrechtelijke taakoverhevelingen.

Artikel 5:2 Werkgelegenheid

1. De werkgever zal zich tot het uiterste inspannen om ervoor te zorgen dat de werkgelegenheid van de bij de privatisering of taakoverheveling betrokken ambtenaren behouden blijft.
2. De werkgever treedt met de betrokken privaatrechtelijke of publiekrechtelijke instantie in overleg over de overname van de ambtenaren van het desbetreffende organisatieonderdeel. Gemaakte afspraken worden schriftelijk vastgelegd.

Artikel 5:3 Sociaal plan

1. Bij privatisering of publiekrechtelijke taakoverheveling, wordt door de werkgever in overleg een sociaal plan opgesteld. Dit plan regelt de overplaatsingsprocedure (inclusief de ontslag- en aanstellingsprocedure) en bevat rechtspositionele bepalingen. Over dit sociaal plan moet overeenstemming worden bereikt in het georganiseerd overleg.
2. Er worden geen definitieve besluiten genomen ten aanzien van de ambtenaar voordat er overeenstemming is over het sociaal plan.

Artikel 5:4 Rechtspositievergelijking

1. Indien de betrokken ambtenaren overgaan naar een privaatrechtelijke of een andere publiekrechtelijke werkgever waarvoor een afwijkende rechtspositieregeling of CAO geldt, maakt de werkgever een vergelijking tussen de arbeidsvoorwaarden die van toepassing zijn op de werkgever en de nieuwe werkgever.

2. Indien uit de vergelijking blijkt dat het totaalpakket van arbeidsvoorwaarden (bestaande uit in ieder geval salaris, uitkeringen en toelagen, (pre)pensioenen, vakantie, ziektekostenregeling en werkloosheidsuitkering) bij de nieuwe werkgever minder is dan het totaalpakket bij de werkgever, worden in het sociaal plan nadere afspraken gemaakt over afbouw, behoud of compensatie van aanspraken.

3. Het sociaal plan bevat in ieder geval de volgende garanties:

a. netto-nettogarantie van het salaris (streven naar zo klein mogelijk verschil, waarbij een peildatum wordt bepaald) en het salarisperspectief;

b. ambtenaren die een vaste aanstelling hebben, krijgen bij de nieuwe werkgever een vaste aanstelling dan wel een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zonder proeftijd.

Hoofdstuk 6. Slotbepalingen

Artikel 6:1 Hardheidsclausule

1. In gevallen waarin toepassing van dit statuut zou leiden tot een onbillijke situatie voor een ambtenaar, kan de werkgever hiervan afwijken in een voor de ambtenaar gunstige zin.

2. In gevallen waarin dit statuut niet voorziet, beslist de werkgever in overleg met het GO.

Artikel 6:2 Citeertitel

Deze regeling wordt aangehaald als: Sociaal Statuut Gelderse Omgevingsdiensten.

Artikel 6:3 Inwerkingtreding

Deze regeling treedt in werking met ingang van de eerste dag na bekendmaking in het publicatieblad van de Omgevingsdienst Veluwe IJssel.

Aldus besloten in de vergadering van het dagelijks bestuur van de Omgevingsdienst Veluwe IJssel van 19 juni 2018 te Apeldoorn.

*de secretaris,
W.M. van Dam*

*de voorzitter,
J.N. van Nuijs*