

Besluit van het bestuur van Veiligheidsregio Groningen houdende regels omtrent Sociaal Statuut (Sociaal Statuut Veiligheidsregio Groningen 2013)

Preambule

De gemeentelijke brandweerorganisaties binnen de veiligheidsregio Groningen zullen per 1 januari 2014 opgaan in Veiligheidsregio Groningen. Het personeel (beroeps, dagdienst en vrijwilligers) zal per die da-tum in dienst treden bij Veiligheidsregio Groningen. Voordat deze stap gezet kan worden, dienen de werkgevers- en werknemersvertegenwoordigingen onder andere een 'nieuw' pakket aan arbeidsvoorwaarden en een sociaal statuut af te spreken. Deze afspraken dienen als één van de bouwstenen van het fundament voor een geruisloze overgang van het personeel.

Tussen het veiligheidsbestuur en de gezamenlijke vakorganisaties is in het Bijzonder Georganiseerd Over-leg (BGO) van 29 mei 2013 een Sociaal Statuut overeengekomen, bedoeld om de zorgvuldige overgang van de betrokken medewerkers naar Veiligheidsregio Groningen te borgen en te garanderen. De afspraken zijn bindend voor de werkgevers- en voor de werknemersorganisaties. Afsproken is verder dat er vóór het einde van 2013 een Sociale Leidraad Veiligheidsregio Groningen wordt overeengekomen. Deze Sociale Leidraad wordt gebruikt als algemeen kader bij eventuele volgende organisatiewijzigingen in Veiligheidsregio Groningen.

Op grond van dit Sociaal Statuut is Veiligheidsregio Groningen in opdracht van en namens de aangesloten gemeenten en het bestuur van de aangesloten gemeenschappelijke regelingen verantwoordelijk voor het uitvoeren van een individuele pakketvergelijking.

De overgang van gemeentelijke brandweertaken naar Veiligheidsregio Groningen heeft gevolgen voor de medewerkers die vanuit de gemeentelijke organisaties en de intergemeentelijke samenwerkingsregelingen worden overgedragen. Dit Sociaal Statuut is overeengekomen ter regeling van de rechtspositionele gevolgen voortvloeiend uit de vorming van één gezamenlijke brandweerorganisatie als onderdeel van Veiligheidsregio Groningen en het daarbij behorende plaatsingsproces.

Het Bestuur van Veiligheidsregio Groningen kent door middel van dit Sociaal Statuut ten behoeve van die overgang enkele basisgaranties toe aan het personeel:

- Alle medewerkers die overgaan naar Veiligheidsregio Groningen krijgen een werkgelegenheidsgarantie gedurende de looptijd van dit Sociaal Statuut.
- Alle medewerkers die overgaan naar Veiligheidsregio Groningen krijgen een salarisgarantie, tot het maximum van hun huidig salarisniveau, in casu hun huidige salarisschaal.
- Het volume van het huidig pakket arbeidsvoorwaarden zal niet worden gekort als gevolg van de regionalisering en staat ter beschikking van de veiligheidsregio voor de inrichting van het nieuw pakket arbeidsvoorwaarden van de nieuwe organisatie.
- De bepalingen van Hoofdstuk 9 CAR-UWO (FLO overgangsrecht) zijn onverkort van toepassing.
- De bepalingen van Hoofdstuk 19 CAR-UWO (rechtspositie vrijwilligers) zijn onverkort van toepassing
- De bepalingen van Hoofdstuk 20 CAR-UWO (piketvergoeding beroepsbrandweer) zijn onverkort van toepassing

Groningen, 18 juni 2013

Hoofdstuk I Inleidende bepalingen

Artikel 1 Algemeen

- 1:1. Dit Sociaal Statuut regelt onder andere de plaatsingsprocedure van Medewerkers die bij Veiligheidsregio Groningen worden geplaatst alsmede de rechtspositionele gevolgen die hieraan verbonden zijn.
- 1:2. Daar waar in dit Sociaal Statuut 'medewerker' of 'vrijwilliger' staat, kan tevens de vrouwelijke vorm worden gelezen.

Artikel 2 Definities

Werkgever: De organisatie zijnde een van de gemeenten, of de aangesloten gemeenschappelijke regelingen in de provincie Groningen bij wie de medewerker is aangesteld.

Medewerker: Degene die als ambtenaar of op grond van een arbeidsovereenkomst hetzij voor onbepaalde tijd, hetzij voor bepaalde tijd met uitzicht op een dienstverband voor onbepaalde tijd in dienst is van de werkgever en door de werkgever wordt overgedragen aan Veiligheidsregio Groningen.

Vrijwilliger: Degene die als ambtenaar of op grond van een arbeidsovereenkomst hetzij voor onbepaalde tijd, hetzij voor bepaalde tijd met uitzicht op een dienstverband voor onbepaalde tijd op grond van hoofdstuk 19 CAR-UWO in dienst is van de werkgever en door de werkgever wordt overgedragen aan Veiligheidsregio Groningen.

Salaris: Het bedrag van de schaal dat aan de medewerker is toegekend als bedoeld in artikel 3:1 van de CAR-UWO of, indien voor de betrekking een vast bedrag geldt, dit bedrag.

Salarisperspectief: De opeenvolgende salarispectieven tot en met het hoogste bedrag van de schaal waarin de medewerker op het moment van de overgang is ingepast.

Uitloopschaal: Een schaal boven de functieschaal waar de medewerker in wordt geplaatst als de medewerker aan criteria voldoet die in de arbeidsvoorwaarden van de organisatie waar de medewerker is geplaatst, zijn vastgesteld.

Bezoldiging: Het salaris, vermeerderd met het bedrag van de aan de medewerker toegekende emolumenten en toelagen, niet zijnde onkostenvergoedingen.

Functionele toelage: Toelagen die sterk gerelateerd zijn aan de uitoefening van bepaalde functies. Hier vallen onder de toelage onregelmatige dienst en inconveniententoeelage.

Persoonlijke toelage: Een toelage op basis van een uitstekende individuele prestatie.

Oude functie: Het samenstel van werkzaamheden dat de medewerker is opgedragen en als zodanig vastgelegd in een vastgestelde functiebeschrijving of dat is vastgelegd in een afzonderlijk besluit door de huidige werkgever.

Nieuwe functie: De functie uit het functieboek van Veiligheidsregio Groningen en dat als uitgangspunt geldt voor de plaatsing op grond van dit Statuut.

Ongewijzigde functie: Een functie die gelijk of nagenoeg gelijk is aan de functie die de medewerker voor de overgang naar Veiligheidsregio Groningen vervulde.

Passende functie: Een functie die de medewerker in verband met zijn kennis en ervaring, zijn omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten in redelijkheid kan worden opgedragen, of een functie waarvoor de medewerker door middel van om- en bijscholing in de regel binnen één jaar de benodigde geschiktheid en bekwaamheid kan verwerven. Een passende functie is doorgaans van hetzelfde functieniveau als de oude functie, maar kan ook hoger of lager zijn dan de oude functie.

Geschikte functie: Een functie die niet valt onder het begrip passende functie, maar die de medewerker bereid is te vervullen.

Herplaatsingskandidaat: De medewerker die (nog) niet geplaatst is in een ongewijzigde, passende of geschikte functie zoals bedoeld in art 21:6 van dit Sociaal Statuut.

Functies op tactisch niveau: De clustercommandanten, de programmacoördinator crisisbeheersing en de teamleiders.

Plaatsingscommissie: De commissie als bedoeld in artikel 15:9 van dit Sociaal Statuut.

Toetsingscommissie: De commissie als bedoeld in artikel 20 van dit Sociaal Statuut.

Regeling arbeidsvoorwaarden: Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling - Uitwerkingsovereenkomst (CAR-UWO)

Functieboek: Het overzicht van de, binnen Veiligheidsregio Groningen, voorkomende nieuwe functies en hun beschrijving en (indicatieve) waardering.

Hoofdstuk II Algemene bepalingen

Artikel 3 Uitgangspunten

- 3:1. Dit Sociaal Statuut vindt zijn basis in de collectieve arbeidsvoorwaardenregeling en de uitwerkingsovereenkomst (CAR-UWO) voor de sector gemeenten, de wet en de Aanpassingswet Veiligheidsregio's alsmede de Wet op de ondernemingsraden (WOR).
- 3:2. Dit Sociaal Statuut is van toepassing op de medewerkers en/of vrijwilligers die de dag voordat
- 3:3. Veiligheidsregio Groningen in bedrijf wordt gesteld, in dienst zijn van de werkgever, zijnde de gemeenten, of de aangesloten gemeenschappelijke regelingen in de provincie Groningen. Deel A is van toepassing op de medewerkers. Deel B is van toepassing op de vrijwilligers. De inleidende bepalingen van hoofdstuk I, de algemene bepalingen van hoofdstuk II en de slotbepalingen van hoofdstuk V zijn van toepassing op zowel medewerkers als vrijwilligers.
- 3:4. De werkgever koppelt, op basis van het principe 'mens-volgt-taak', de medewerkers aan de taken die naar Veiligheidsregio Groningen overgaan. Op grond van deze koppeling valt de medewerker onder de werking van dit Sociaal Statuut en als zodanig onder het reorganisatiegebied.
- 3:5. Medewerkers worden overgedragen aan Veiligheidsregio Groningen, wanneer:
 - hun volledige takenpakket wordt overgedragen naar Veiligheidsregio Groningen of
 - een deel van hun takenpakket wordt overgedragen naar Veiligheidsregio Groningen én dit deel meer of gelijk is aan 0,5 fte.
- 3:5. Als er twijfel bestaat over de toepassing van het 4e lid van dit artikel, besluit de regionaal commandant.
- 3:6. Eventuele nadelige effecten ten opzichte van de bestaande rechtspositie die niet zijn geregeld in dit Sociaal Statuut kunnen aan de orde gesteld worden in het 'lokale' georganiseerd overleg. De kosten van de afspraken die uit dit overleg voortvloeien zijn voor rekening en risico van de latende organisatie.

Artikel 4 Werkgelegenheidsgarantie

- 4:1. Het Veiligheidsbestuur garandeert, namens de aangesloten werkgevers dat er, als gevolg van de vorming van Veiligheidsregio Groningen geen gedwongen ontslagen plaatsvinden.
- 4:2. Elke reorganisatie bij de huidige werkgever voortvloeiende uit de vorming van Veiligheidsregio Groningen, valt onder de bepalingen van dit Sociaal Statuut.

DEEL A MEDEWERKERS

Hoofdstuk III Bepalingen inzake de arbeidsvoorwaarden en rechtspositie

Artikel 5 Rechtspositie

- 5:1. De Veiligheidsregio Groningen hanteert, voor zover daarvan niet bij separaat besluit en in overleg met het BGO wordt afgeweken, de rechtspositie voortvloeiende uit de CAR-UWO.
- 5:2. De arbeidsvoorwaardelijke regelingen van de gemeente Oldambt worden als leidraad genomen voor de op te stellen arbeidsvoorwaardelijke regelingen voor Veiligheidsregio Groningen. Deze gelden tot het moment dat nieuwe regelingen worden opgesteld.

Artikel 6 Ontslag en indienstneming

- 6:1. Aan de medewerker die naar Veiligheidsregio Groningen overgaat, wordt met toepassing van de voor hem geldende rechtspositieregelingen, door de werkgever ontslag verleend, onder gelijktijdige aanstelling door Veiligheidsregio Groningen.
- 6:2. De medewerker krijgt bij Veiligheidsregio Groningen een in aard, duur en omvang gelijk dienstverband als het dienstverband bij zijn werkgever op de dag van ontslag.

Artikel 7 Salaris- en inkomensgarantie

- 7:1. De medewerker die wordt geplaatst in een functie bij Veiligheidsregio Groningen waaraan een gelijk of lager salaris is gekoppeld dan de functie waaruit hij vertrekt, behoudt het recht op het salaris en het salarisperspectief in de aan de functie gekoppelde functieschaal.
- 7:2. Indien er bij aanstelling sprake zou zijn van een lager salaris bij Veiligheidsregio Groningen dan de huidige werkgever, wordt het verschil hem gegarandeerd in de vorm van een garantietoelage. De garantietoelage wordt aangemerkt als salaris en kan, behoudens het bepaalde in lid 7:5, niet worden ingetrokken. Tegelijkertijd hebben werkgever en medewerker een gezamenlijke inspanningsverplichting, om te zorgen dat de medewerker binnen redelijke termijn alsnog geplaatst wordt op een functie die qua niveau overeenkomt met de salarisschaal.
- 7:3. De garantietoelage wordt eenmalig vastgesteld op het moment van indiensttreding bij Veiligheidsregio Groningen. De garantietoelage volgt de algemene salarisontwikkeling van de CAR-UWO.
- 7:4. Indien bij het vaststellen van de garantietoelage blijkt dat de medewerker in het jaar voorafgaand aan de oprichting van Veiligheidsregio Groningen een salarisstijging, of een persoonlijke toelage van meer dan 3% van het bruto loon heeft ontvangen, vindt de berekening de garantietoelage

voor de uitvoering van dit artikel als volgt plaats: Indien de bezoldiging (met uitzondering van de functionele toelagen) van de medewerker in het jaar voorafgaand aan de overgang naar Veiligheidsregio Groningen bij de werkgever hoger is dan de bezoldiging (met uitzondering van de functionele toelagen) op jaarbasis bij Veiligheidsregio Groningen, dan wordt het verschil gegarandeerd in de vorm van een garantietoelage. De garantie-toelage wordt aangemerkt als salaris en kan, behoudens het bepaalde in lid 7:5, niet worden ingetrokken.

- 7:5. Als de medewerker in de toekomst een hoger bruto-bezoldiging (met uitzondering van de functionele toelagen) gaat ontvangen bij Veiligheidsregio Groningen, leidt dit tot een even zo grote bruto verlaging van de garantietoelage.
- 7:6. Indien de medewerker individueel verworven rechten heeft en deze rechten door middel van een rechtspositioneel besluit zijn vastgelegd, garandeert Veiligheidsregio Groningen deze rechten.
- 7:7. Veiligheidsregio Groningen zal geen uitloopschaal meer hanteren. De medewerker die bij de oude werkgever geplaatst is in een uitloopschaal behoudt dit recht en perspectief. De medewerker die bij de oude werkgever in de functionele schaal is geplaatst behoudt zijn perspectief op de uitloopschaal.
- 7:8. Indien voor de medewerker op de datum van de overgang of daarna een hogere salarisschaal gaat gelden, wordt de uitloopschaal in het nieuwe salarisbedrag geïncorporeerd of wordt het resterende verschil in een nieuwe toelage vastgesteld.
- 7:9. Partijen in het BGO erkennen de wenselijkheid het overleg met de relevante werknemersvertegenwoordigers te starten over een passend prestatie- en beloningsbeleid, waar criteria van toekenning van de uitloopschaal onderdeel van uitmaken, en een daarbij behorend implementatietraject.

Artikel 8 Periodiekdatum

- 8:1. Medewerkers kennen periodiekdata verspreid over het jaar. Er wordt geen standaard periodiek datum ingevoerd bij Veiligheidsregio Groningen. De bestaande situatie wordt in stand gelaten. Eventuele periodieke verhogingen vinden dus plaats op de eerder gebruikelijke datum.

Artikel 9 Diensttijd

- 9:1. De bij de werkgever en diens rechtsvoorgangers als ABP-diensttijd aangemerkte jaren worden geacht ABP-diensttijd bij Veiligheidsregio Groningen te zijn geweest en tellen derhalve mee voor de toepassing van de rechtspositieregelingen van Veiligheidsregio Groningen waarin deze diensttijd van belang is.

Artikel 10 Functionele toelagen

- 10:1. Indien de medewerker wordt geplaatst op een nieuwe functie, waarbij geen functie gebonden toelagen van toepassing zijn, vervallen de huidige functie gebonden toelagen per 1 januari 2014.
- 10:2. Indien de toepassing van het eerste leidt tot een blijvende verlaging van de bezoldiging van meer dan 3%, kan de ambtenaar een verzoek indienen tot de toekenning van een afbouwtoelage.
- 10:3. De afbouwtoelage wordt toegekend over een periode van 4 jaar, waarbij in het eerste jaar 100% van de bruto-verlaging wordt berekend, in het tweede jaar 75%, het derde jaar 50% en het vierde jaar 25%.
- 10:4. Dit besluit is een afzonderlijk rechtspositioneel besluit waartegen, in het kader van de Algemene wet bestuursrecht, bezwaar en beroep open staat.

Artikel 11 Studiefaciliteiten

- 11:1. De medewerker die wordt geplaatst bij Veiligheidsregio Groningen, behoudt de studiefaciliteiten die hem op grond van de bepalingen in de CAR zijn toegekend, indien hij de studie voortzet.
- 11:2. De medewerker die wordt geplaatst bij Veiligheidsregio Groningen en die besluit te stoppen met zijn studie, wordt ontheven van de terugbetalingsverplichtingen die voortvloeien uit hoofdstuk 17 van de CAR.

Artikel 12 Extra reiskosten woon-werkverkeer

- 12:1. Indien de afstand van de woning van de medewerker naar de nieuwe plaats van tewerkstelling groter is dan de afstand van de woning naar de huidige plaats van tewerkstelling, ontvangt de medewerker hiervoor gedurende 4 jaar een compensatie van € 0,37/km, waarvan € 0,19 netto en € 0,18 bruto, voor de meerkilometers op basis van de vergoeding van een dienstreis overeenkomstig het Reisbesluit Binnenland.
- 12:2. De vergoeding bedraagt in het eerste jaar 100% van de meerkosten, in het tweede jaar 75% en in het derde jaar 50% en in het vierde jaar 25%. Deze vergoeding wordt maandelijks uitgekeerd op basis van het declaratieformulier.
- 12:3. Voor de bepaling van de in het eerste lid bedoelde afstand geldt dat gebruik wordt gemaakt van de ANWB-routeplanner, op basis van straat en huisnummer, kortste route.

Artikel 13 Verlof

- 13:1. Medewerkers nemen het saldo aan vakantieverlof, waarover zij beschikken op het moment van overgang mee naar Veiligheidsregio Groningen, met een maximum van 57,6 uren bij een voltijds aanstelling. Deeltijders nemen het saldo aan vakantieverlof mee naar rato van de omvang van hun aanstelling met inachtneming van het maximum van 57,6 uren bij een voltijds aanstelling. Indien het aantal verlofuren op de implementatiedatum hoger is dan het maximum van 57,6 uren, doet de leidinggevende voorafgaand aan de overgang een opname-/uitbetalingsvoorstel aan de betreffende medewerker.
- 13:2. Een medewerker die in 2013 diensttijd- of leeftijdsverlofdagen heeft en op het moment van vaststellen van deze regeling een aanstelling heeft, behoudt het recht op deze dagen. Het aantal dagen waarop de medewerker in 2013 recht heeft, wordt gemaximeerd tot dit aantal en zal dus niet meer stijgen, tenzij de CAO hierover anders bepaalt. Voor medewerkers die (nog) geen recht hebben op deze dagen of na de datum van vaststelling in dienst treden bij de gemeente, geldt dat zij geen recht hebben op verhoging van vakantieverlof op grond van leeftijd en/of diensttijd.

Artikel 14 Bezwarende functies, FLO-overgangsrecht en 2e loopbaan

- 14:1. De regionalisering heeft geen invloed op het FLO-overgangsrecht en 2e loopbaanbeleid van de medewerker.

Hoofdstuk IV Plaatsingsprocedure

Artikel 15 Uitgangspunten bij plaatsing

- 15:1. Uitgangspunt bij de toepassing van dit hoofdstuk is het 'mens-volgt-taak' principe.
- 15:2. Bepalend bij dit uitgangspunt vormt de functie zoals die bij de werkgever werd uitgeoefend.
- 15:3. Er is sprake van 'mens-volgt-taak' als de functie voor 75% of meer ongewijzigd blijft.
- 15:4. Elke medewerker heeft in beginsel gelijke kansen bij plaatsing met inachtneming van de overige bepalingen in dit hoofdstuk.
- 15:5. De plaatsing geschiedt op basis van de volgende criteria:
- de medewerker wordt geplaatst in een ongewijzigde functie;
 - de medewerker wordt geplaatst in een passende functie die voorkomt in het functieboek;
 - de medewerker wordt geplaatst in een geschikte functie die voorkomt in het functieboek;
 - voor de medewerker voor wie geen ongewijzigde, passende of geschikte functie beschikbaar is wordt, in overleg tussen de werkgever, Veiligheidsregio Groningen en de medewerker, onverminderd het bepaalde in artikel 4, gezocht naar een passende oplossing.
- 15:6. De beoordeling van passendheid en/of geschiktheid vindt plaats op grond van de functie-eisen behorende bij de functie uit het functieboek Veiligheidsregio Groningen.
- 15:7. Bij gelijke geschiktheid worden de volgende criteria gehanteerd:
- geschiktheid op basis van de eisen van de functie uit het functieboek;
 - de visie op Veiligheidsregio Groningen;
 - de motivatie en belangstelling van de medewerker voor de functie;
 - de teamsamenstelling;
 - het loopbaanperspectief van de medewerker;
 - de persoonlijke omstandigheden van de medewerker.
- 15:8. De medewerker is verplicht om mee te werken aan gesprekken en tests die nodig zijn voor het verzamelen van gegevens ten behoeve van de plaatsing. De kosten van eventuele tests zijn voor rekening van Veiligheidsregio Groningen.
- 15:9. Er is een plaatsingscommissie bestaande uit de regionaal commandant en diens plaatsvervanger en het hoofd personeels- en organisatieontwikkeling in de rol van adviseur. Aan de commissie wordt een lid namens de BOR toegevoegd als procesbewaker.
- 15:10. Er is een toetsingscommissie als genoemd in artikel 20 van dit Sociaal Statuut. Deze toetst of de gevolgde procedure zorgvuldig en correct is verlopen en adviseert de plaatsingscommissie over ingediende zienswijze. Medewerkers kunnen hun zienswijze indienen bij de toetsingscommissie, binnen 14 dagen nadat zij hun voorgenomen plaatsingsbesluit hebben ontvangen.

Artikel 16 Plaatsing tactische functies

- 16:1. De functies op tactisch niveau worden aangemerkt als 'sleutelfuncties'. Het principe 'mens-volgt-taak' wordt hier losgelaten.
- 16:2. Voor de functies op tactisch niveau kunnen alle medewerkers schriftelijk en gemotiveerd reflecteren als ze momenteel werkzaam zijn in de functie van (plaatsvervangend) commandant en/of ingeschaald zijn in functionele schaal 11 of hoger. Zij geven daarbij maximaal drie voorkeuren aan.

- 16:3. Het bevoegd gezag van Veiligheidsregio Groningen neemt, op basis van het concept-personeelsplan van de plaatsingscommissie, een voorgenomen besluit tot plaatsing van de kandidaten.
- 16:4. De kandidaat wordt vervolgens in staat gesteld om binnen 14 dagen zijn zienswijze schriftelijk in te dienen bij de toetsingscommissie.
- 16:5. De toetsingscommissie adviseert de plaatsingscommissie uiterlijk binnen 14 dagen omtrent de ingediende zienswijze van de kandidaat. In de motivering wordt ingegaan op eventuele zienswijze die door de kandidaat zijn ingediend.
- 16:6. De plaatsingscommissie stuurt vervolgens het definitieve personeelsplaatsingsplan naar het bevoegd gezag die op basis daarvan een definitief plaatsingsbesluit neemt.
- 16:7. Kandidaten die niet in een tactische functie worden geplaatst vallen, volgend op het besluit van het bevoegd gezag als bedoeld in het vorige lid, onder de bepalingen met betrekking tot de plaatsing van overige functies als bedoeld in artikel 17 en volgende.

Artikel 17 Plaatsing beroepsblusploegen, vrijwilligers en overige medewerkers

- 17:1. De plaatsingscommissie adviseert het bevoegd gezag omtrent de plaatsing van de medewerkers. De plaatsingscommissie laat zich hierbij adviseren door een plaatsingsadviescommissie (PAC) voor dagdienstmedewerkers en een PAC voor de PIJOFACH-medewerkers.
- 17:2. Naar verwachting veranderen de functies binnen de beroepsblusploegen niet. De medewerkers van deze ploegen zijn daarom functievoelger en worden automatisch geplaatst. Dit betreft de functies van manschappen en bevelvoerders.
- 17:3. De functie van ploegchef blijft voor tenminste 75% gelijk aan de oude functie. Alle ploegchefs, zowel beroeps als vrijwilligers, worden aangewezen als functievoelgers en automatisch geplaatst.
- 17:4. De functies van de vrijwilligers wijzigen niet. De medewerkers die als vrijwilligers zijn aangesteld zijn daarom functievoelger en worden automatisch geplaatst.
- 17:5. De PAC voor de PIJOFACH-functies bestaat uit het hoofd bedrijfsvoering, het hoofd personeels- en organisatieontwikkeling en een clustercommandant. Een personeelsadviseur is in de rol van adviseur toegevoegd. Aan de commissie wordt een lid namens de BOR toegevoegd als procesbewaker.
- 17:6. De PAC voor de dagdienst-functies bestaat uit twee sectorhoofden. Een personeelsadviseur is in de rol van adviseur toegevoegd. Aan de commissie wordt een lid namens de BOR toegevoegd als procesbewaker.

Artikel 18 Belangstellingsregistratie

- 18:1. Alle medewerkers ontvangen een formulier waarop zij hun belangstelling voor een functie uit het functieboek kenbaar kunnen maken. Tevens kan een tweede en een derde voorkeur worden aangegeven.
- 18:2. De medewerker stuurt de informatie binnen tien dagen aan de contactpersoon zoals aangegeven op het formulier. Indien de medewerker niet binnen de gestelde termijn een voorkeur heeft uitgesproken zal de betreffende PAC, op basis van eigen bevindingen, over de plaatsing van de medewerker adviseren.

Artikel 19 Het plaatsingsplan

- 19:1. De plaatsingscommissie stelt een concept personeelsplaatsingsplan op. Wat betreft de dagdienst en de PIJOFACH-functies gebeurt dit op basis van de plaatsingsvoorstellen van de plaatsingsadviescommissies.
- 19:2. Voor plaatsing gelden de criteria als bedoeld in artikel 15.
- 19:3. Bij plaatsing wordt zoveel als mogelijk rekening gehouden met de door de medewerkers aangegeven voorkeursvolgorde uit de belangstellingsregistratie.

Artikel 20 De toetsingscommissie

- 20:1. Het concept personeelsplaatsingsplan wordt aangeboden aan de toetsingscommissie.
- 20:2. De toetsingscommissie bestaat uit een onafhankelijk voorzitter, een lid namens het BGO en een lid namens de werkgever. Zij heeft als taak de plaatsingscommissie te adviseren over de door de medewerkers ingediende zienswijze tegen hun voorgenomen plaatsingsbesluit en te toetsen of de gevolgde procedure zorgvuldig en correct is verlopen.
- 20:3. De regionaal commandant wijst een secretaris aan voor de toetsingscommissie. Deze is geen lid van de commissie en heeft geen stemrecht.
- 20:4. De toetsingscommissie heeft het recht de benodigde gegevens te verzamelen en de plaatsingscommissie te adviseren over de zorgvuldigheid en rechtmatigheid van de gevolgde procedures en van de te nemen plaatsingsbesluiten ten aanzien van medewerkers.
- 20:5. Het concept personeelsplaatsingsplan wordt ter advies voorgelegd aan de toetsingscommissie.
- 20:6. De plaatsingscommissie weegt gemotiveerd af of het advies van de toetsingscommissie zal leiden tot een wijziging in het concept-personeelsplaatsingsplan.
- 20:7. De toetsingscommissie heeft het recht:

- a. de betrokken medewerker te horen;
- b. informanten te horen;
- c. alle voor de plaatsing van belang zijnde stukken in te zien.

20:8. Indien de toetsingscommissie van de rechten genoemd onder b. en c. gebruik maakt, wordt de medewerker hieromtrent vooraf geïnformeerd.

20:9. De vergaderingen van de toetsingscommissie zijn besloten.

Artikel 21 Plaatsingsbesluiten

21:1. Het bevoegd gezag neemt een voorgenomen besluit tot plaatsing van de medewerker.

21:2. De medewerker wordt zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk twee maanden voor de implementatiedatum schriftelijk op de hoogte gesteld van dit voorgenomen besluit.

21:3. De medewerker wordt vervolgens in staat gesteld om binnen 14 dagen zijn zienswijze schriftelijk in te dienen bij de toetsingscommissie.

21:4. De toetsingscommissie adviseert de plaatsingscommissie uiterlijk binnen 14 dagen omtrent de ingediende zienswijze van de medewerker. In de motivering wordt ingegaan op eventuele zienswijze die door de medewerker zijn ingediend.

21:5. De plaatsingscommissie stelt daarna het definitieve personeelsplaatsingsplan op en legt het ter finale besluitvorming voor aan het bevoegd gezag. Het bevoegd gezag neemt, op basis van een advies van de plaatsingscommissie, gewogen het advies van de toetsingscommissie, een besluit tot plaatsing van de medewerkers.

21:6. De medewerker, voor wie in de plaatsingsprocedure geen passende of geschikte functie is gevonden, wordt aangewezen als herplaatsingskandidaat en door het bevoegd gezag zo spoedig mogelijk schriftelijk van dit besluit in kennis gesteld. Daarbij worden afspraken gemaakt over de verdere stappen die worden gezet om te komen tot een nieuwe functie voor de medewerker. Deze afspraken worden schriftelijk vastgelegd.

21:7. De regionaal commandant stelt de aanwezige vacatures open, waarbij er eerst binnen de Veiligheidsregio Groningen (NB: exclusief vrijwilligers) wordt geworven. Daarna worden de vacatures open gesteld bij de Groningse gemeenten.

Artikel 22 Verplichting medewerker

22:1. De medewerker is verplicht, onverminderd het recht op bezwaar en beroep, een ongewijzigde of passende functie die hem met inachtneming van de plaatsingsprocedure is toegewezen, uit te oefenen.

22:2. Een aangeboden functie kan niet worden geweigerd op de enkele grond dat deze functie:

- a. het functiebestanddeel leidinggeven mist;
- b. bij een andere dan de werkgever wordt uitgeoefend;
- c. moet worden uitgeoefend op een andere werkplek

22:3. Wanneer de medewerker na herhaald en zorgvuldig overleg weigerachtig is ten aanzien van de uitoefening van of het niet actief meewerken naar het zoeken van een geschikte of passende functie gaat het bevoegd gezag over tot ontslag.

DEEL B VRIJWILLIGERS

Artikel 23 Ontslag en aanstelling

23:1. Aan de vrijwilliger die naar Veiligheidsregio Groningen overgaat, wordt met toepassing van de voor hem geldende rechtspositieregelingen, door de werkgever ontslag verleend, onder gelijktijdige aanstelling door Veiligheidsregio Groningen.

23:2. De vrijwilliger krijgt bij Veiligheidsregio Groningen een in aard, duur en omvang gelijke aanstelling als de aanstelling bij zijn werkgever op de dag van ontslag.

Artikel 24 Vergoeding garantie

24:1. Voor de vrijwilligers blijven de vergoedingsregels conform hoofdstuk 19 CAR-UWO gelden.

24:2. Indien toepassing van de vrijwilligersvergoeding conform artikel 24:1 leidt tot een blijvende verlaging van de vergoeding van meer dan 3%, kan de Vrijwilliger een verzoek indienen tot de toekenning van een afbouwtoelage.

24:3. De afbouwtoelage voor de vrijwilligers wordt toegekend over een periode van 4 jaar, waarbij in het eerste jaar 100% van de bruto-verlaging wordt berekend, in het tweede jaar 75%, het derde jaar 50% en het vierde jaar 25%.

Artikel 25 Studiefaciliteiten

25:1. De vrijwilliger die wordt geplaatst bij Veiligheidsregio Groningen, behoudt de studiefaciliteiten die hem zijn toegekend, indien hij de studie voortzet.

25:2. De vrijwilliger die wordt geplaatst bij Veiligheidsregio Groningen en die besluit te stoppen met zijn studie, wordt ontheven van de terugbetalingsverplichtingen.

Hoofdstuk V Slotbepalingen

Artikel 26 Bezwaar en beroep

26:1. Een besluit over de medewerker en/of vrijwilliger als bedoeld in dit Sociaal Statuut is een voor beroep vatbare beslissing in de zin van de Algemene wet bestuursrecht.

26:2. Een bezwaarschrift van de medewerker en/of vrijwilliger wordt door het bevoegd gezag voor advies voorgelegd aan de bezwarencommissie van Veiligheidsregio Groningen.

Artikel 27 Hardheidsclausule

27:1. In individuele gevallen waarin toepassing van het Sociaal Statuut, of daar waar het Sociaal Statuut niet in voorziet, leidt tot een onbillijke situatie voor de medewerker en/of vrijwilliger, kan het bevoegd gezag van het plan afwijken in een voor de medewerker en/of vrijwilliger gunstige zin.

Artikel 28 Slotbepalingen

28:1. Dit Sociaal Statuut treedt in werking met ingang van 1 januari 2014 en heeft een geldingsduur van drie jaar, dan wel een geldingsduur tot het moment dat Veiligheidsregio Groningen een nieuw Sociaal Statuut heeft vastgesteld, voor zover dit moment valt binnen de periode van drie jaar.

28:2. Verlenging van de looptijd van het Sociaal Statuut is mogelijk, nadat hierover tussen werkgevers- en werknemersorganisaties overeenstemming is bereikt.

28:3. Deze regeling kan worden aangehaald als: Sociaal Statuut Veiligheidsregio Groningen 2013.

Ondertekening onderhandelingsakkoord

Aldus overeengekomen op 18 juni 2013 tussen vertegenwoordiging van de werkgevers en de vakorganisaties vertegenwoordigd in de commissie voor Bijzonder Georganiseerd Overleg.

Voor akkoord,

Dhr. G. Bulthuis, AbvaKabo FNV

Mw. A. de Jonge, CNV Publieke Zaak

Dhr. A. Datema, CMHF

Dhr. A. Meijerman, voorzitter van de Stuurgroep Regionalisering Veiligheidsregio Groningen

Dhr. P. Smit, namens de Stuurgroep Regionalisering Veiligheidsregio Groningen

Dhr. E. van Zuidam, Regionaal Commandant Veiligheidsregio Groningen