

Sociaal Statuut 2015 gemeente Noordoostpolder

Documentnummer 299057

Het college van de gemeente Noordoostpolder

gelet op:

artikel 160, lid 1, sub c, van de Gemeentewet;
de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling voor de sector gemeenten;

gezien:

de bereikte overeenstemming in de commissie voor het Georganiseerd Overleg;

overwegende dat:

er veel van (lokale) overheden wordt gevraagd om (blijvend) te kunnen voldoen aan de door de samenleving verlangde burgergerichtheid. Immers burgergericht handelen vraagt om een flexibele organisatie en flexibele en breed inzetbare ambtenaren. Om als gemeente de gewenste resultaten te boeken, dient de organisatie zich aan de veranderende samenleving te blijven aanpassen. Het Sociaal Statuut heeft als doel de uitgangspunten vast te stellen, waar nodig aanvullende rechtspositionele waarborgen te geven en nadere regels te stellen die nodig zijn om organisatiewijzigingen op sociaal verantwoorde wijze te laten verlopen. Binnen deze context wordt dan ook gestreefd naar behoud van werk en employability voor medewerkers en biedt de gemeente ook plaats aan ambtenaren voor wie aangepaste werkomstandigheden en/of werkzaamheden noodzakelijk zijn.

B E S L U I T:

vast te stellen het:

SOCIAAL STATUUT 2015 gemeente Noordoostpolder Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

Artikel 1:1 Begripsomschrijvingen

CAR:	Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling voor de sector gemeenten.
UWO:	Uitwerkingsovereenkomst.
Ambtenaar:	de ambtenaar als bedoeld in artikel 2:1A van de CAR: hij die door of vanwege het college is aangesteld om in openbare dienst werkzaam te zijn alsmede hij met wie een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht is aangegaan.
Functie:	Het feitelijk samenstel van werkzaamheden dat conform het generieke functieprofiel, bandbreedte en taakplan aan de ambtenaar is opgedragen.
Organisatiewijziging:	Inkrimping, wijziging, opheffing, uitbreiding of verzelfstandiging van de werkzaamheden van de gemeente (of een onderdeel daarvan) of een wijziging van de laatst vastgestelde organisatiestructuur van de gemeente (of een onderdeel daarvan), die niet van tijdelijke aard is en die personele gevolgen met zich meebrengt.
Personele gevolgen:	Gevolgen voor de functie of de rechtspositie van de betrokken ambtenaren.
Bezoldiging:	Het voor de ambtenaar geldende bedrag van de aan de ambtenaar toegekende schaal als bedoeld in artikel 3:1 van de CAR, vermeerderd met het bedrag van de aan de ambtenaar toegekende emolumenten en toelagen, niet zijnde onkostenvergoedingen;
Toelage:	De toelage waarmee het salaris wordt vermeerderd ingevolge de Bezoldigingsverordening/regeling van de gemeentelijke organisatie
Bezoldigingsvooruitzichten:	De opeenvolgende salarisperiodes tot en met het hoogste bedrag van de functieschaal van de ambtenaar en eventueel schriftelijk vastgelegde extra individuele salarisafspraken.
Ongewijzigde functie:	Een functie die gelijk of nagenoeg gelijk is aan de functie die de ambtenaar voor de organisatie-wijziging vervulde.
Passende functie:	Een functie van gelijkwaardig werk- en denkniveau die de ambtenaar redelijkerwijs in verband met zijn persoonlijkheid, omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten kan worden opgedragen. Een passende functie is doorgaans van hetzelfde functieniveau als de oude functie, maar kan ook van een hoger niveau of maximaal één niveau lager zijn dan de oude functie.
Geschikte functie:	Een functie die niet valt onder het begrip 'passend', maar die de ambtenaar bereid is te vervullen.
Boventallig verklaarde:	De medewerker in dienst van de gemeente die als gevolg van een organisatiewijziging zijn/haar functie heeft verloren en die (nog) niet is geplaatst of herplaatst in de formatie van de nieuwe organisatie.
Herplaatsingskandidaat:	Een ambtenaar die als gevolg van de organisatie wijziging niet in een ongewijzigde functie kan worden geplaatst.

Boventalligheid:	De situatie dat een ambtenaar wegens reorganisatie niet kan terugkeren in de formatie na de reorganisatie.
Formatieplan:	Toetsingskader, vastgesteld door het college, waarin wordt aangegeven welke functies (inclusief formatie) bij de organisatie wijziging betrokken zijn. In het formatieplan staat gemotiveerd aangegeven welke functies ongewijzigd, gewijzigd of nieuw zijn.
Plaatsingscommissie:	De commissie als bedoeld in artikel 3.1, lid 4 van dit Sociaal Statuut.
Afspiegingsprincipe:	Opbouw van het personeelsbestand rekening houdende met de verschillende leeftijdscategorieën per organisatie-onderdeel.
Anciënniteitsprincipe:	Het principe dat de ambtenaar met de minste jaren in dienst van de gemeente binnen het afspiegingsprincipe als eerste voor herplaatsing in of buiten de organisatie in aanmerking komt.
Ontslag:	Het ontslag als bedoeld in artikel 8:3 van de CAR.
Van Werk naar Werk (VWNW)-traject:	Traject als bedoeld in § 5 van hoofdstuk 10d CAR.
VWNW-contract:	Dit contract is een onderdeel van het VWNW-dossier, zie bijlage.
Loopbaanadviseur:	Gecertificeerde loopbaanadviseur als bedoeld in artikel 10d:20 CAR.
Paritaire commissie:	De commissie als bedoeld in artikel 10d:24 CAR die desgevraagd toeziet op de individuele toepassing van het VWNW-traject.
Directie:	De directie van de gemeentelijke organisatie.
Bestuurder:	De bestuurder als bedoeld in artikel 1 van de Wet op de ondernemingsraden (WOR).
Sociaal plan:	Nadere afspraken, gebaseerd op- en aanvullend op sociaal statuut, met betrekking tot de personele gevolgen van een organisatiewijziging.

Artikel 1:2 Werkingsfeer en uitgangspunten

1. Dit Sociaal Statuut is van toepassing op alle organisatiewijzigingen in de gemeentelijke organisatie, niet zijnde een organisatiewijziging als gevolg van een gemeentelijke herindeling.
2. Bij organisatiewijzigingen is het vermijden van gedwongen ontslagen het uitgangspunt, hiertoe zullen college en directie zich inspannen conform het gestelde in hoofdstuk 6 van dit Sociaal Statuut, waarin afspraken zijn opgenomen over uitstroombevorderende maatregelen, teneinde te bereiken dat medewerkers:
 - a. in een andere passende functie, dan wel geschikte functie kunnen worden geplaatst;
 - b. reële mogelijkheden krijgen zich buiten de gemeentelijke organisatie een positie te verwerven. Tegenover dit uitgangspunt staat de maximale bereidheid en inspanning van de ambtenaar om een andere passende of geschikte functie, binnen of buiten de gemeente, te aanvaarden.
3. Dit Sociaal statuut maakt onderdeel uit van de rechtspositieregelingen van de gemeente.
4. De directie draagt er zorg voor dat alle bij de organisatiewijziging betrokken ambtenaren vroegtijdig op de hoogte worden gesteld van het verloop van het proces en dat duidelijkheid wordt gegeven over de te nemen stappen.
5. Een voorgenomen organisatiewijziging waaraan consequenties voor individuele ambtenaren zijn verbonden, wordt in een zo vroeg mogelijk stadium met die ambtenaren besproken.

Artikel 1:3 Bevoegdheid tot organisatiewijziging

Het college kan besluiten zijn bevoegdheid te mandateren aan de directie voor het nemen van besluiten over de organisatiewijziging van organisatie-eenheden.

Hoofdstuk 2 Procedurele bepalingen

Artikel 2:1 Onderzoek naar organisatiewijziging

1. Als de werkgever voornemens is de mogelijkheid en wenselijkheid van een organisatiewijziging te onderzoeken, worden de ondernemingsraad en de betrokken ambtenaren hier in een vroeg stadium van 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. Bovendien worden zij, indien mogelijk, tussentijds 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 het georganiseerd overleg.

Artikel 2:2 Extern advies

Indien de werkgever voornemens is om over de wenselijkheid van de organisatiewijziging extern advies te vragen, wordt de ondernemingsraad om advies gevraagd over het verstrekken en formuleren van de adviesopdracht, conform artikel 25 lid 1 sub n van de Wet op de ondernemingsraden.

Artikel 2:3 Overleg over de personele gevolgen en maatregelen

1. Voordat een definitief besluit wordt genomen ten aanzien van de organisatiewijziging, 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 organisatiewijziging zodanig ingrijpende personele gevolgen met zich meebrengt dat hierover aanvullende afspraken moeten worden gemaakt, wordt door de werkgever een sociaal plan opgesteld. Over dit sociaal plan moet in 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.

Artikel 2:4 Advies ondernemingsraad over organisatiewijziging

1. Voordat een definitief besluit wordt genomen ten aanzien van de organisatiewijziging, wordt de ondernemingsraad schriftelijk om advies gevraagd, conform artikel 25 van de Wet op de ondernemingsraden.
2. De adviesaanvraag bevat een heldere omschrijving van het voorgenomen besluit, de beweegredenen van het besluit, de te bereiken doelen, 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.

Artikel 2:5 Taakverdeling tussen ondernemingsraad en georganiseerd overleg

Ten aanzien van de medezeggenschap van ambtenaren en vakcentrales geldt het algemene uitgangspunt dat onderwerpen die gedurende het proces van organisatiewijziging aan bod komen, primair door één orgaan worden behandeld, conform de werkwijze, zoals in de WOR is opgenomen.

Artikel 2:6: Kennisgeving en uitvoering besluit

1. Als er een definitief besluit is genomen tot wijziging van de organisatie, wordt dit besluit zo spoedig mogelijk meegedeeld aan het georganiseerd overleg, 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 organisatiewijziging wordt in dit 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.

Artikel 2:7 Fasering organisatiewijziging

1. Met inachtneming van vorenstaande bepalingen, wordt de volgende fasering in acht genomen:
fase 0: het onderkennen van de noodzaak om veranderingen aan te brengen in de organisatie;
fase 1: het inventariseren en analyseren van knelpunten, gevolgd door opdrachtformulering/vaststelling van de opdracht;
fase 2: globale voorbereiding van de organisatiewijziging met inbegrip van het bedenken en formuleren van realiseerbare alternatieven en het aangeven van consequenties met inbegrip van de personele gevolgen, inclusief het opstellen van een formatieplan;
fase 3: uitwerking in detail en besluitvorming tot de organisatiewijziging waarbij voor de personele gevolgen - indien nodig - een plaatsingsplan wordt opgesteld;
fase 4: invoering van de organisatiewijziging;
fase 5: evaluatie.

Hoofdstuk 3 Plaatsingsprocedure

Artikel 3:1 Plaatsingsprocedure

De plaatsingsprocedure omvat de volgende stappen:

1. Informereren van de ambtenaren over de beschikbare functies en over hun positie
Alle bij de organisatiewijziging betrokken ambtenaren inclusief langdurig zieken en elders gedetacheerde ambtenaren ontvangen van, of namens het bevoegde bestuursorgaan schriftelijk de volgende informatie over hun positie en mogelijkheden:
 - a. de mededeling of de huidige functie in de nieuwe organisatie terugkomt als ongewijzigde of gewijzigde functie, de formatie wordt verminderd, of dat de huidige functie wordt opgeheven en in de nieuwe organisatie niet terug komt en;
 - b. het formatieplan en;
 - c. dit Sociaal Statuut en – indien van toepassing – het Sociaal Plan;
 - d. herplaatsingskandidaten ontvangen tevens het belangstellingsregistratieformulier.
2. Uitvoeren van de belangstellingsregistratie onder de herplaatsingskandidaten

Het team P&O zorgt voor de uitvoering van de belangstellingsregistratie. De ambtenaar ontvangt hiertoe een belangstellingsregistratieformulier. Dit formulier biedt de ambtenaar de mogelijkheid om voor maximaal drie functies in de nieuwe organisatie zijn belangstelling kenbaar te maken. Het ingevulde belangstellingsregistratieformulier moet uiterlijk twee weken na verzending zijn ingeleverd bij het team P&O.

3. Opstellen van een concept herplaatsingsplan
Ter ondersteuning van de plaatsingsadviescommissie stelt de leidinggevende een concept plan van aanpak op met een formatieplan, plaatsingsvoorstellen en een concept plaatsingsplan.
4. Plaatsingscommissie
 - a. Het college stelt een plaatsingscommissie in, die als taak heeft hen of de directie te adviseren over de te nemen plaatsingsbesluiten op basis van de in lid 3 genoemde documenten en door haar benodigde overige gegevens. Tevens adviseert de plaatsingscommissie college of directie over eventueel ingediende zienswijzen, als bedoeld in lid 7 van dit artikel.
 - b. De plaatsingscommissie bestaat uit de volgende leden:
 - een vertegenwoordiger namens het college;
 - een vertegenwoordiger namens de vakorganisaties;
 - een door beide leden aan te wijzen voorzitter;
 - het college voegt een secretaris met adviesstem toe aan de commissie.
De leden zijn geen lid van het college of de gemeenteraad, noch zijn zij werkzaam als ambtenaar bij de gemeente.
5. Voorgenomen besluiten door het college over het voorlopig herplaatsen van ambtenaren
Daartoe geadviseerd door de plaatsingscommissie, neemt het college of de directie een voorgenomen besluit tot het voorlopig herplaatsen of niet herplaatsen van herplaatsingskandidaten.
6. Informerend over de herplaatsing of de niet-herplaatsing
De herplaatsingskandidaten worden schriftelijk ingelicht over het voorgenomen besluit. De herplaatsingskandidaten worden hierbij gewezen op de mogelijkheid om een zienswijze tegen dit voorlopige besluit kenbaar te maken.
7. Zienswijze.
De herplaatsingskandidaat die een zienswijze heeft ingediend met betrekking tot het voorgenomen besluit kan deze binnen twee weken na de bekendmaking schriftelijk kenbaar maken aan het college. Over de ontvangen zienswijze wint het college of de directie advies in bij de plaatsingscommissie. De herplaatsingskandidaat wordt in de gelegenheid gesteld zijn zienswijze naar voren te brengen in een hoorzitting. Hij kan zich laten bijstaan door een raadsman. Het horen gebeurt door de plaatsingscommissie binnen twee weken na beëindiging van de termijn waarop een zienswijze kan worden ingediend. Van de hoorzitting wordt schriftelijk verslag opgemaakt.
8. Vaststellen plaatsingsplan
Het college of de directie besluit binnen 6 weken na de hoorzitting waarbij het plaatsingsplan definitief wordt vastgesteld.
9. Schriftelijk bericht over definitieve plaatsing
Elke ambtenaar betrokken bij de organisatiewijziging ontvangt een definitief besluit omtrent herplaatsing of niet-herplaatsing. Voor elke herplaatsingskandidaat wordt daarbij nagegaan of er aanleiding is tot het maken van aanvullende afspraken, waaronder afspraken over toepassing van flankerende maatregelen zoals beschreven in artikel 17:7 CAR. Deze aanvullende afspraken worden vastgelegd in het "Van werk naar werk-contract", zoals bedoeld in artikel 10d:16 CAR.
10. Bezwaarmogelijkheid
Tegen het definitieve plaatsingsbesluit kan bezwaar worden aangetekend op grond van de Algemene wet bestuursrecht. Ook voor beroep en hoger beroep is de Algemene wet bestuursrecht onverkort van toepassing.

Artikel 3:2 (Her)plaatsingsvolgorde

1. Het college hanteert bij het nemen van besluiten ten aanzien van ambtenaren die betrokken zijn bij de organisatiewijziging de volgende (her)plaatsingsvolgorde:
 - a. de ambtenaar blijft zijn eigen, ongewijzigde functie vervullen;
 - b. de ambtenaar wordt overgeplaatst naar een passende functie binnen de gemeentelijke organisatie;
 - c. de ambtenaar wordt overgeplaatst naar een geschikte functie binnen de gemeentelijke organisatie.
 - d. de ambtenaar wordt boventallig geplaatst.
2. Herplaatsingsbesluiten als bedoeld in het eerste lid, onder b, c en d, worden genomen met in achtname van de herplaatsingsprocedure, zoals beschreven in artikel 3:1 van dit Sociaal Statuut. Bij de plaatsing in een passende of geschikte functie kan als selectiecriteria een geschiktheidstest worden uitgevoerd.

3. Indien het aantal in een organisatie-onderdeel aanwezige ongewijzigde functies wordt teruggebracht waardoor een aantal ambtenaren (drie of minder personen) moet worden herplaatst, gebeurt de aanwijzing van de herplaatsingskandidaten als volgt:
 - a. de ambtenaar wordt herplaatsingskandidaat op basis van vrijwilligheid (mits daardoor de belangen van anderen niet worden geschaad);
 - b. de ambtenaar wordt herplaatsingskandidaat op basis van anciënniteit (de ambtenaar met het minst aantal jaren in dienst wordt herplaatsingskandidaat).
4. Indien meer dan drie personen herplaatst dienen te worden, wordt voor het bepalen van de herplaatsingsvolgorde het afspiegelingprincipe van het te reorganiseren organisatie-onderdeel gehanteerd. Dit houdt in dat de medewerkers ingedeeld worden in vijf leeftijdscategorieën, te weten:
 - 15 tot en met 24 jaar;
 - 25 tot en met 34 jaar;
 - 35 tot en met 44 jaar;
 - 45 tot en met 54 jaar;
 - 55 jaar en ouder.Vervolgens wordt binnen elk van deze categorieën het anciënniteitsprincipe toegepast.

Artikel 3:3 Flankerend stimuleringsbeleid

1. De ambtenaar die binnen twee jaar de AOW gerechtigde leeftijd kan bereiken, komt in aanmerking voor de plaatsmaakregeling. Dit houdt in dat hij (op basis van vrijwilligheid) plaats kan maken voor een ambtenaar die de status van herplaatsingskandidaat heeft verkregen. De plaatsmaker wordt met behoud van bezoldiging boventallig verklaard en in overleg ingezet op taken binnen de gemeentelijke organisatie.
2. Als een te herplaatsen ambtenaar geheel zelfstandig, dus zonder gebruik te maken van de faciliteiten als bedoeld in hoofdstuk 4 e.v. van dit Sociaal Statuut, buiten de gemeente een andere functie vindt en accepteert, zal hiervoor – op het moment van ontslag – een premie worden uitgekeerd ter hoogte van € 2.500 (netto).
3. Als een te herplaatsen ambtenaar de gemeente volledig verlaat om een eigen onderneming te starten, wordt hem eervol ontslag op eigen verzoek verleend en een starterspremie toegekend ter hoogte van € 2.500 (netto).
4. De ambtenaar die overeenkomstig lid twee of lid drie ontslag wordt verleend, wordt ontheven van eventuele terugbetalingsverplichtingen die voortvloeien uit het opleidingsbeleid, alsmede terugbetalingsverplichtingen die voortvloeien uit eerder gemaakte afspraken.

Hoofdstuk 4 Van werk naar werk contract

Artikel 4:1 Geen passende of geschikte functie tijdens plaatsingstraject

1. Voor de herplaatsingskandidaat als bedoeld in artikel 1.1 van dit Sociaal Statuut start op de dag waarop de boventalligheid ingaat het “Van werk naar werk traject”. De duur van het “Van werk naar werk traject” bedraagt twee jaar voor de ambtenaar die op de ingangsdatum van zijn boventalligheid een dienstverband heeft van minimaal twee jaar. Het college kan besluiten tot een verlenging van het traject op grond van artikel 10d:20 en 10d:22 CAR.
2. Voor ambtenaren met een aanstelling voor bepaalde tijd – langer dan twee jaar – die niet tot de vastgestelde einddatum in hun eigen functie kunnen blijven, geldt dat zij in beginsel recht hebben op het doorlopen van het “Van werk naar werk traject” voor de resterende duur van hun aanstelling, maar maximaal voor de duur van 2 jaar.
3. Gedurende het “Van werk naar werk traject” leveren zowel de boventallig verklaarde ambtenaar als het college een actieve bijdrage aan de uitvoering van het “Van werk naar werk traject”. De van werk naar werk inspanningen zijn gericht op plaatsing van de ambtenaar in een passende dan wel geschikte functie, of aanvaarding door de ambtenaar van een functie buiten de gemeente.
4. Boventallig verklaarde ambtenaren genieten voorrang bij de vervulling van vacant geworden passende of geschikte functies binnen de organisatie. Bij gelijke geschiktheid gaat de ambtenaar met het langste dienstverband voor.

Artikel 4:2 Uitwerking Van werk naar werk traject

1. Het “Van werk naar werk traject” is opgenomen in hoofdstuk 10d, paragraaf 5 CAR. De daarin voorkomende bepalingen zoals deze nu luiden of in de toekomst zullen komen te luiden, worden geacht met dit sociaal statuut een geheel te vormen. In voorkomende gevallen kunnen met het terzake bevoegde medezeggenschapsorgaan afwijkende afspraken worden gemaakt.
2. In het van werk naar werk contract als bedoeld in artikel 10d:16 CAR worden afspraken gemaakt voor maximaal de duur van het “Van werk naar werk traject”. Ter beoordeling van het college kunnen afspraken uit dit contract die daarvoor geschikt zijn, na het ontslag worden voortgezet in

het kader van de verplichting om de inschakeling van oud-ambtenaren in de arbeid te bevorderen, zoals bedoeld in artikel 72a van de Werkloosheidswet.

Artikel 4:3 Reglement paritaire commissie

1. Het college stelt een reglement vast waarin, met inachtneming van de overige leden van dit artikel, de samenstelling, bevoegdheden en werkwijze van de commissie worden vastgelegd.
2. De paritaire commissie bestaat uit:
 - een vertegenwoordiger namens het college;
 - een vertegenwoordiger namens de vakorganisaties;
 - een door beide leden aan te wijzen voorzitter. Het college voegt een niet-stemgerechtigd secretaris toe aan de commissie.De leden zijn geen lid van het college of de gemeenteraad, noch zijn zij werkzaam als ambtenaar bij de gemeente.
3. Zowel de ambtenaar als het college kan een geschil over de uitvoering van het "Van werk naar werk contract", als bedoeld in artikel 10d:23, vijfde lid CAR, voorleggen aan deze commissie.
4. De commissie brengt bindend advies uit aan het college.

Hoofdstuk 5 Verplichtingen college en ambtenaar tijdens het plaatsingstraject en het "Van werk naar werk traject"

Artikel 5:1 Verplichtingen college

Het college spant zich in conform het geldende mobiliteitsbeleid en met behulp van de gemeentelijke organisatie en derden om herplaatsingskandidaten een andere functie aan te bieden, e.e.a. met inachtneming van dit Sociaal Statuut. Primair wordt gezocht naar een passende of geschikte functie binnen de gemeente, maar ook een passende of geschikte functie buiten de gemeente is mogelijk.

Artikel 5:2 Verplichtingen ambtenaar

1. De ambtenaar kan tijdens het plaatsingstraject en het "Van werk naar werk traject" met behoud van zijn salaris voor andere werkzaamheden, dan die behoren tot zijn oude functie worden ingezet. De ambtenaar is verplicht deze andere werkzaamheden uit te voeren.
2. De ambtenaar is verplicht zich actief en constructief op te stellen tijdens het plaatsingstraject en het "Van werk naar werk traject". De ambtenaar toont initiatief bij het zoeken naar een passende of geschikte functie en het uitvoeren van de afspraken uit het van werk naar werk contract en houdt zich aan de verplichtingen zoals genoemd in de op hem van toepassing zijnde bepalingen uit hoofdstuk 10d, paragraaf 5 CAR.
3. Onverminderd het bepaalde in hoofdstuk 10d, paragraaf 5 CAR, kan het niet meewerken tijdens het plaatsingstraject of het "Van werk naar werk traject" voor het college aanleiding zijn op grond van hoofdstuk 16 CAR een disciplinaire straf op te leggen. In het uiterste geval kan het college op grond van artikel 8:13 CAR als disciplinaire straf ongevraagd ontslag verlenen.
4. In het kader van zijn re-integratie in ander werk dient de ambtenaar zich drie maanden voor de ingang van het ontslag als bedoeld in artikel 8:3 CAR, als werkzoekende in te schrijven bij het UWV.
5. Indien het "Van werk naar werk traject" na verloop van 21 maanden sinds de start ervan niet met een positief resultaat is afgesloten of om een andere reden is beëindigd, brengt de gecertificeerde loopbaanadviseur binnen een maand advies uit aan het college over het vervolgtraject.
6. Indien het "Van werk naar werk traject" na verloop van 24 maanden niet wordt voortgezet wordt de ambtenaar ontslag verleend op grond van artikel 8:3 CAR.

Hoofdstuk 6 Van werk naar werk contract

Artikel 6:1 Flankerende voorzieningen

Op basis van artikel 10d:16 CAR stelt de direct leidinggevende in overleg met de ambtenaar zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen 3 maanden na de start van het "Van werk naar werk traject", een van werk naar werk contract op. In het contract worden maatwerkafspraken vastgelegd over de doelen en de voorzieningen die nodig zijn om deze doelen te bereiken, nadere afspraken en daaraan verbonden termijnen. Het contract maakt deel uit van het VWNW-dossier.

Artikel 6:2 Salarisgarantie

1. De ambtenaar die tijdens het plaatsingstraject of het "Van werk naar werk traject" binnen de gemeente wordt herplaatst in een functie van een lager niveau dan zijn oude functie, behoudt recht op de bezoldiging en de bezoldigingsvooruitzichten verbonden aan de functie die hij tot op het moment van herplaatsing vervult, met dien verstande dat het verschil tussen de voormalige en nieuwe bezoldiging in de vorm van een garantie toelage wordt toegekend.

2. Als de in dit artikel bedoelde ambtenaar een functie van een hoger salarisniveau aanvaardt, en dientengevolge in de bijbehorende hogere salarisschaal wordt ingedeeld, wordt de garantie toelage als bedoeld in het eerste lid naar evenredigheid verminderd.

Artikel 6:3 Aflopende compensatie functiegebonden toelagen

1. Voor de ambtenaar die tijdens het plaatsingstraject of het "Van werk naar werk traject" binnen de gemeente wordt herplaatst naar een andere functie, vervallen de functiegebonden toelagen die aan de functie die hij tot het moment van herplaatsing vervulde waren verbonden.
2. Aan de ambtenaar, wiens bezoldiging als gevolg van het vervallen van de functiegebonden toelagen (zoals bedoeld in lid 1 van dit artikel) een blijvende verlaging ondergaat, wordt een aflopende compensatie toegekend als de ambtenaar deze toelagen gedurende ten minste twee jaren zonder wezenlijke onderbreking heeft genoten. Onder wezenlijke onderbreking wordt verstaan een onderbreking van langer dan twee maanden.
3. Deze compensatie kent het volgende verloop:
 1. het eerste jaar na de plaatsing ontvangt de ambtenaar 100% van de daling van de bezoldiging, die het gevolg is van het vervallen van de toelagen;
 2. het tweede jaar na de plaatsing ontvangt de ambtenaar 50% van de daling van de bezoldiging, die het gevolg is van het vervallen van de toelagen;

Artikel 6:4 Garanties gelden naar rato van betrekkingssomvang

Het bepaalde in de artikelen 6.2 en 6.3 van dit Sociaal Statuut geldt bij gelijke betrekkingssomvang als de oude functie. Als de (ex) ambtenaar een functie met een kleinere betrekkingssomvang heeft aanvaard, worden de garanties naar evenredigheid van de kleinere betrekkingssomvang toegepast. Als de (ex) ambtenaar een functie met een grotere betrekkingssomvang heeft aanvaard worden de garanties alleen toegepast voor de oude betrekkingssomvang.

Artikel 6:5 Flankerend beleid binnen het Van werk naar werk traject

1. De ambtenaar die wordt overgeplaatst naar een andere functie binnen de gemeentelijke organisatie, behoudt de rechten die hem op grond van de studiefaciliteitenregeling zijn toegekend.
2. De ambtenaar die wordt overgeplaatst naar een andere functie binnen de gemeentelijke organisatie en die in overleg en met instemming van zijn nieuwe leidinggevende besluit te stoppen met zijn studie, wordt ontheven van terugbetalingsverplichtingen die voortvloeien uit de studiefaciliteitenregeling.
3. De ambtenaar die tijdens het "Van werk naar werk traject" buiten de gemeente een functie heeft aanvaard, wordt ontheven van terugbetalingsverplichtingen die voortvloeien uit eerder gemaakte afspraken.
4. Op grond van artikel 17:7 CAR stelt het college - na de ambtenaar en zijn/haar direct leidinggevende gehoord te hebben - vast welke mobiliteitsbevorderende voorzieningen beschikbaar worden gesteld aan de ambtenaar die op grond van het plaatsingstraject of het "Van werk naar werk traject" binnen de gemeente wordt herplaatst in een andere functie. De kosten zijn voor rekening van de gemeente.

Artikel 6:6 Onderbreken Van werk naar werk traject

Wanneer een boventallig verklaarde ambtenaar voor bepaalde tijd kan worden geplaatst in een passende of geschikte functie, maar het gebruikmaken van die mogelijkheid met zich meebrengt dat er geen of onvoldoende uitvoering kan worden gegeven aan het van werk naar werk contract, kan in goed overleg met de ambtenaar worden besloten om het (resterende deel van het) "Van werk naar werk traject" op te schorten.

Hoofdstuk 7 Slotbepalingen

Artikel 7:1 Hardheidsclausule

1. In gevallen waarin toepassing van het Sociaal Statuut zou leiden tot een onbillijke situatie voor de ambtenaar, kan het college van het statuut afwijken in een voor de ambtenaar gunstige zin.
2. In gevallen waarin het Sociaal Statuut niet voorziet, beslist het college.

Artikel 7:2 Citeertitel en inwerkingtreding

1. Dit statuut kan worden aangehaald als Sociaal Statuut Noordoostpolder 2015 en treedt in werking met ingang van 1 april 2015, onder gelijktijdige intrekking van het Sociaal Statuut gemeente Noordoostpolder 2004, vastgesteld per 16 maart 2005.
2. Dit Sociaal Statuut heeft een looptijd van vijf jaar, tenzij partijen eerder te kennen geven het Sociaal Statuut te willen wijzigen en/of wet- en/of regelgeving anders nopen. In dat geval vindt hierover overleg plaats in de commissie voor Georganiseerd Overleg.

3. Een half jaar voor het bereiken van de einddatum overleggen partijen in de commissie voor Georganiseerd Overleg met elkaar of het Sociaal Statuut dient te worden gewijzigd. Gedurende de periode van onderhandelingen over de wijzigingen loopt het vervallen statuut stilzwijgend door. Bij het staken van de onderhandelingen over de wijziging van het Sociaal Statuut worden partijen geacht te hebben ingestemd met een verlenging van het vigerende Sociaal Statuut met een nieuwe periode van vijf jaar.

Aldus vastgesteld in de vergadering van 24 februari 2015.

*Het college van de gemeente Noordoostpolder,
de secretaris,
de burgemeester,
Werknemersvertegenwoordiging:
Namens de Abva/kabo FNV,
dhr. K. Griffioen,
Namens CNV Publieke Zaak,
dhr. L. Caniëls.*

Bijlage:

- Format VWNW-dossier

[De bijlage is aan de linkerkant te downloaden.]