



Gemeente Borger-Odoorn, Sociaal Statuut 2014-2016 vastgesteld.

Burgemeester en wethouders van Borger-Odoorn maken bekend dat door het College op 28 april 2015 het Sociaal Statuut gemeente Borger-Odoorn 2014-2016 is vastgesteld. Deze verordening treedt in werking op 11 juni 2015 en heeft betrekking op de rechtspositieregeling voor werknemers van de gemeente bij organisatiewijzigingen.

U kunt de verordening vinden op www.overheid.nl of opvragen bij het Klantcontactcentrum.

Sociaal Statuut gemeente Borger-Odoorn 2015 - 2016

Burgemeester en wethouders van Borger-Odoorn;

overwegende, dat als gevolg van het Cao-akkoord 2011-2012 hoofdstuk 10d van de CAR-UWO is gewijzigd in verband met de invoering van het Van werk naar werk-traject in het kader van reorganisatie;

gelet op:

- de Organisatieverordening van de gemeente Borger-Odoorn;
- de Wet op de ondernemingsraden (WOR), met name artikel 25;
- de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling (CAR) en de Uitwerkingsovereenkomst

(UWO) met name de artikelen 8:3, 8:3:1, 12:1:5, 12:2 en 15:1:10);

gezien de bereikte overeenstemming in de commissie voor Georganiseerd overleg van

6 maart 2015

besluit :

vast te stellen de volgende regeling:

Sociaal Statuut gemeente Borger-Odoorn 2015 - 2016

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1:1 Definities

In dit Sociaal Statuut wordt verstaan onder:

a. ambtenaar: de ambtenaar in de zin van de collectieve arbeidsvoorwaardenregeling

en uitwerkingsovereenkomst, alsmede de werknemer met wie de werkgever een

arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht heeft afgesloten;

b . werkgever: de gemeente Borger-Odoorn;

c. organisatiewijziging: een belangrijke inkrimping of wijziging van de

werkzaamheden van de gemeente (of een onderdeel daarvan) of een belangrijke

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;

d. privatisering: organisatiewijziging die het gevolg is van 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;



- e. publiekrechtelijke taakoverheveling** : organisatiewijziging die het gevolg is van de overheveling van een deel van de organisatie naar een ander publiekrechtelijk orgaan;
- f. personele gevolgen**: gevolgen voor de functie of de rechtspositie van de betrokken ambtenaren;
- g. salaris**: het voor de ambtenaar geldende bedrag van de aan de ambtenaar toegekende schaal als bedoeld in artikel 3:1 van de collectieve arbeidsvoorwaardenregeling en uitwerkingsovereenkomst;
- h. salarisperspectief**: de opeenvolgende salarisperiodieken tot en met het hoogste bedrag van de functieschaal van de ambtenaar en eventueel schriftelijk vastgelegde extra individuele salarisafspraken;
- i. bezoldiging**: het salaris, vermeerderd met het bedrag van de aan de ambtenaar toegekende emolumenten en toelagen, met inbegrip van de functioneringstoelage en de waarnemingstoelage - niet zijnde onkosten vergoedingen;
- j. toelage**: de toelage waarmee het salaris wordt vermeerderd ingevolge de Bezoldigingsverordening;
- k. functie**: het takenpakket dat bestaat uit het geheel van de opgedragen werkzaamheden, dat de ambtenaar volgens zijn functiebeschrijving en op grond van tussen werkgever en de ambtenaar gemaakte afspraken verricht;
- l. ongewijzigde functie**: een functie die gelijk of nagenoeg gelijk is aan de functie die de ambtenaar voor de organisatiewijziging vervulde;
- m. 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. Onder persoonlijke omstandigheden en vooruitzichten wordt onder meer worden verstaan interesse, capaciteiten, ervaring, leeftijd, opleiding, en salaris. 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;
- n. geschikte functie**: een functie die niet valt onder het begrip passende functie, maar die de ambtenaar bereid is te vervullen;
- o. georganiseerd overleg**: de commissie voor georganiseerd overleg zoals bedoeld in artikel 12:1 van de CAR-UWO;
- p. ondernemingsraad**: de ondernemingsraad zoals bedoeld in artikel 2 van de Wet op de ondernemingsraden;



q. remplaçant: de geplaatste of (potentieel) te plaatsen ambtenaar, die op basis van vrijwilligheid de status van boventallig verklaarde ambtenaar krijgt, met het doel om een (potentieel) boventallig verklaarde ambtenaar alsnog te kunnen plaatsen;

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

s. VWNW-traject: het traject zoals bedoeld in hoofdstuk 10d van de CAR-UWO.

Artikel 1:2 Werkingssfeer

Dit Sociaal Statuut is van toepassing op alle organisatiewijzigingen in de gemeentelijke organisatie, niet zijnde een organisatiewijziging als gevolg van een gemeentelijke herindeling.

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

Het college van burgemeester en wethouders is bevoegd tot het nemen van besluiten over de wijziging van de ambtelijke organisatie.

Artikel 1:4 Bevoegdheid tot het nemen van besluiten betreffende individuele

ambtenaren

Het college van burgemeester en wethouders is bevoegd tot het nemen van besluiten over wijziging van de aanstelling, overplaatsing en ontslag van ambtenaren, tenzij bij of krachtens wet of raadsbesluit anders is bepaald.

Hoofdstuk 2 Procedurele bepalingen

Artikel 2: 1 Onderzoek naar organisatiewijziging

1. Als de werkgever voornemens is de mogelijkheid van een organisatiewijziging te onderzoeken, worden de ondernemingsraad, het georganiseerd overleg en de betrokken ambtenaren hierover op zorgvuldige wijze en in een vroeg stadium op de hoogte gesteld en in het proces betrokken.

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 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 overleg in het georganiseerd overleg gevoerd over de regels als bedoeld in



artikel 12:1:5 2° lid onder a en b van de UWO (het zgn. stappenplan), alsmede over de personele gevolgen 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 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

1. 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 het convenant tussen het bestuur van de gemeente Borger-Odoorn en de vakorganisaties. (zie bijlage)

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.

Hoofdstuk 3 Algemene uitgangspunten voor sociaal beleid

bij interne organisatiewijziging

Artikel 3:1 Werkingsfeer hoofdstuk

Dit hoofdstuk is uitsluitend van toepassing op interne organisatiewijzigingen, niet zijnde privatiseringen en publiekrechtelijke taakoverhevelingen.

Artikel 3:2 Werkgelegenheid bij interne organisatiewijziging

Er zullen geen gedwongen ontslagen plaatsvinden als gevolg van organisatieveranderingen tenzij er sprake is van situaties als verwoord in de artikelen 3:7 en 3:8 lid 2 van dit Sociaal Statuut. De werkgever zal zich tot het uiterste inspannen om te voorkomen dat de bij de organisatiewijziging betrokken ambtenaren onvrijwillig werkloos raken.

Artikel 3:3 Voorkeursvolgorde bij herplaatsing

1. De werkgever hanteert, bij het nemen van besluiten ten aanzien van de ambtenaren die

betrokken zijn bij de organisatiewijziging, de volgende voorkeursvolgorde:

1. de ambtenaar blijft zijn eigen, ongewijzigde functie vervullen;
2. de ambtenaar wordt overgeplaatst naar een passende functie binnen de gemeentelijke organisatie;
3. de ambtenaar wordt overgeplaatst naar een geschikte functie binnen de gemeentelijke organisatie.
2. Ambtenaren die in het kader van de plaatsingsprocedure niet in een functie binnen

de formatie van de nieuwe organisatie zijn herplaatst, worden boventallig verklaard.

3. Herplaatsingsbesluiten als bedoeld in het eerste lid onder 2 en 3 en besluiten tot verklaring boventalligheid als bedoeld in lid 2 worden genomen met inachtneming van de herplaatsingsprocedure, zoals beschreven in hoofdstuk 4.

Artikel 3:4 Uitgangspunten herplaatsing

1. Bij het nemen van besluiten als bedoeld in artikel 3.3, eerste lid, wordt met de

volgende gegevens rekening gehouden:

- a. de geschiktheid van de ambtenaar voor een functie, zoals blijkt uit opleidings- en ervaringsgegevens, beoordelings- en ontwikkelgesprekken en eventuele geschiktheidstesten;
- b. de voorkeur van de ambtenaar voor bepaalde functies;
- c. het type dienstverband van de ambtenaar;
- d. de diensttijd van de ambtenaar bij de gemeente Borger-Odoorn of een rechtsvoorganger.
- e. de leeftijd van de ambtenaar.
 2. De ambtenaar is verplicht om mee te werken aan gesprekken en testen die nodig zijn

voor het verzamelen van gegevens als genoemd in het eerste lid onder a. De kosten van eventuele tests zijn voor rekening van de werkgever.



Artikel 3: 5 Belangstellingsregistratie

Voordat herplaatsingsbesluiten als bedoeld in artikel 3:3, eerste lid onder 2 en 3 en artikel 3:3 tweede lid, worden genomen, wordt de betrokken ambtenaar in de gelegenheid gesteld zijn voorkeur voor maximaal drie functies kenbaar te maken.

Artikel 3:6 Maatregelen ter voorkoming / vermindering van boventalligheid

1. Remplaçantenregeling: 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 ambtenaar. 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 een verzoek indienen om hun aanstellingsomvang terug te brengen, om zodoende formatie beschikbaar te stellen voor het plaatsen van boventallig verklaarde collega's. Voor zover een verantwoorde bedrijfsvoering dat toelaat, worden dergelijke verzoeken gehonoreerd.

Artikel 3:7 Geen passende of geschikte functie

Indien de ambtenaar na de plaatsingsprocedure boventallig wordt verklaard is hoofdstuk 6 van dit Sociaal Statuut van toepassing.

Artikel 3:8 Verplichting ambtenaar

1. De ambtenaar is verplicht, onverminderd het recht op bezwaar en beroep, een passende functie die hem met inachtneming van de herplaatsingsprocedure is toegewezen, te aanvaarden.

2. Wanneer de ambtenaar, na herhaald en zorgvuldig overleg, weigert een aangeboden passende functie te aanvaarden, niet meewerkt aan zijn/haar re-integratie, kan het college van burgemeester en wethouders overgaan tot ontslag. Daarbij kan het college van burgemeester en wethouders besluiten tot verval van het wachtgeld of de aanvullende en na-wettelijke uitkering.

3. De ambtenaar die, als gevolg van de organisatieontwikkeling, boventallig is verklaard is verplicht gedurende de periode van boventalligheid andere werkzaamheden te verrichten. De vervangende werkzaamheden kunnen van een ander en dus ook van een lager functieniveau zijn.

Artikel 3:9 Salarisgarantie

De ambtenaar die wordt overgeplaatst naar een andere functie binnen de gemeentelijke organisatie, behoudt in deze functie het salarisperspectief, zoals die voor hem golden in de oorspronkelijke functie.



Artikel 3:10 Functie gebonden toelagen

1. Voor de ambtenaar die wordt overgeplaatst naar een andere functie binnen de gemeentelijke organisatie vervallen de functie gebonden toelagen.

2. Aan de ambtenaar, wiens bezoldiging als gevolg van het vervallen van de functie gebonden toelagen een blijvende verlaging ondergaat, wordt een aflopende compensatie toegekend indien:

- a. de blijvende verlaging ten minste 3% bedraagt van de bezoldiging;
 - b. de ambtenaar deze toelagen gedurende ten minste twee jaren zonder wezenlijke onderbreking (een periode van langer dan twee maanden) heeft genoten.
3. De afbouw van deze compensatie kent het volgende verloop:
- a. het eerste jaar na de overplaatsing ontvangt de ambtenaar 100% van de daling van de bezoldiging, die het gevolg is van het vervallen van de toelagen;
 - b. het tweede jaar na de overplaatsing ontvangt de ambtenaar 75% van de daling van de bezoldiging, die het gevolg is van het vervallen van de toelagen;
 - c. het derde jaar na de overplaatsing ontvangt de ambtenaar 50% van de daling van de bezoldiging, die het gevolg is van het vervallen van de toelagen;
 - d. het vierde jaar na de overplaatsing ontvangt de ambtenaar 25% van de daling van de bezoldiging, die het gevolg is van het vervallen van de toelagen;
 - e. In afwijking van het gestelde in de vorige leden behouden ambtenaren van 60 jaar en ouder, die herplaatst worden, het recht op hun functie gebonden toelage gedurende de verdere diensttijd bij de gemeente Borger-Odoorn, voor zover zij deze toelage op het moment van herplaatsing tenminste gedurende 10 aaneensluitende jaren voorafgaand hebben genoten.

Artikel 3:11 Persoonsgebonden toelagen

De ambtenaar die wordt overgeplaatst naar een andere functie binnen de gemeentelijke organisatie, behoudt recht op zijn persoonsgebonden toelagen tenzij aan deze andere functie een hogere functieschaal is verbonden.

Artikel 3: 12 Opleidingsfaciliteiten

1. De ambtenaar die wordt overgeplaatst naar een andere functie binnen de gemeentelijke organisatie, behoudt de rechten die hem op grond van de regeling opleiding en ontwikkeling zijn toegekend, indien hij de studie voortzet.

2. De ambtenaar die wordt overgeplaatst naar een andere functie binnen de gemeentelijke organisatie en die in overleg met zijn nieuwe leidinggevende besluit te stoppen met zijn studie, wordt ontheven van terugbetalingsverplichtingen die voortvloeien uit de regeling opleiding en ontwikkeling.

Artikel 3:13 Aanvullende opleidingsfaciliteiten

De werkgever onderzoekt of het nodig is de ambtenaar, die is overgeplaatst naar een passende of geschikte functie binnen de gemeentelijke organisatie, bij of om te scholen voor het vervullen van zijn nieuwe functie. De kosten van de scholing zijn voor rekening van de gemeente.

Hoofdstuk 4 Herplaatsingsprocedure

Artikel 4:1 Herplaatsingscommissie

1. Het college van burgemeester en wethouders stelt een herplaatsingscommissie in, die het college adviseert over de te nemen herplaatsingsbesluiten, tenzij na overleg en met



instemming van het georganiseerd overleg wordt besloten hiervan af te zien.

2. De herplaatsingscommissie bestaat uit:
 - a. een lid aan te wijzen door het georganiseerd overleg;
 - b. een lid aan te wijzen door het college van burgemeester en wethouders;
 - c. een onafhankelijke voorzitter in overleg aangewezen door de hiervoor genoemde leden.
3. De herplaatsingscommissie wordt ondersteund door een ambtelijke secretaris. De secretaris is geen lid van de commissie en heeft geen stemrecht.
4. De vergaderingen van de commissie zijn besloten.

Artikel 4:2 Voorbereiding a advies over herplaatsing

1. De herplaatsingscommissie ontvangt alle benodigde gegevens en stelt op basis van deze gegevens een voorgenomen advies op over de herplaatsing van de betrokken ambtenaren.
2. De herplaatsingscommissie informeert de betrokken ambtenaar schriftelijk over het voorgenomen advies aan het college van burgemeester en wethouders.
3. Indien geen herplaatsingscommissie is ingesteld verricht de gemeentesecretaris de taken, als bedoeld in het eerste en tweede lid.

Artikel 4:3 Bedenkingen tegen het advies

1. Indien de ambtenaar bedenkingen heeft tegen het voorgenomen advies van de herplaatsingscommissie, respectievelijk gemeentesecretaris kan hij deze binnen 14 dagen schriftelijk en gemotiveerd indienen bij de herplaatsingscommissie, respectievelijk gemeentesecretaris.
2. De ambtenaar kan verzoeken om mondeling te worden gehoord door de herplaatsingscommissie, respectievelijk gemeentesecretaris. De ambtenaar die hiertoe een verzoek indient, zal binnen 14 dagen worden gehoord. Van de hoorzitting wordt schriftelijk verslag opgemaakt.

Artikel 4:4 Advies over herplaatsing

1. Na afronding van de procedure, als bedoeld in artikel 4:3, adviseert de Herplaatsingscommissie, respectievelijk de gemeentesecretaris vervolgens het college van burgemeester en wethouders over de herplaatsing van de betrokken ambtenaren.

Artikel 4:4 Herplaatsingsbesluiten

1. Het college van burgemeester en wethouders neemt het besluit tot herplaatsing van de betrokken ambtenaar. De ambtenaar wordt zo spoedig mogelijk schriftelijk geïnformeerd over dit besluit. In de motivering van het besluit wordt ingegaan op eventuele bedenkingen die door de ambtenaar zijn ingediend.
2. De ambtenaar voor wie in de herplaatsingsprocedure geen passende of geschikt functie



is gevonden wordt zo spoedig mogelijk schriftelijk geïnformeerd over dit besluit. In de motivering van het besluit wordt ingegaan op eventuele bedenkingen die door de ambtenaar zijn ingediend.

3. De ambtenaar kan bezwaar en beroep aantekenen tegen de besluiten, zoals bedoeld in het eerste en tweede lid, conform de Algemene Wet Bestuursrecht.

Hoofdstuk 5 Privatisering en taakoverheveling

Artikel 5: 1 Werkingssfeer hoofdstuk

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

Artikel 5.2: Werkgelegenheid

1. Er zullen geen gedwongen ontslagen plaatsvinden als gevolg van

organisatieveranderingen tenzij er sprake is van situaties als verwoord in de artikel 5:3 van dit Sociaal Statuut. De werkgever zal zich tot het uiterste inspannen om te voorkomen dat de bij de organisatiewijziging betrokken ambtenaren onvrijwillig werkloos raken.

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.

3. Voordat de werkgever een besluit neemt over de overgang van een ambtenaar naar de betrokken privaatrechtelijke of publiekrechtelijke instantie, biedt hij de betrokkene de gelegenheid om zijn belangstelling kenbaar te maken voor passende en/of geschikte functies die op dat moment vacant zijn of op korte termijn vacant worden in de gemeentelijke organisatie.

Artikel 5:3 Geen passende of geschikte functie

Indien de werkgever er niet in slaagt de ambtenaar onder te brengen bij de nieuwe werkgever dan wel te plaatsen in een passende of geschikte functie binnen de gemeentelijke organisatie, wordt de ambtenaar door het college boventallig verklaard en is hoofdstuk 6 van dit sociaal statuut van toepassing.

Artikel 5:4 Sociaal plan

Als het georganiseerd overleg van mening is dat de privatisering of taakoverheveling zodanig ingrijpende personele gevolgen met zich meebrengt dat hierover aanvullende afspraken moeten worden gemaakt, wordt door de werkgever een sociaal plan opgesteld. Dit plan regelt de overplaatsingsprocedure (inclusief de ontslag- en aanstellingsprocedure van het over te plaatsen personeel) en bevat rechtspositionele bepalingen. Over dit sociaal plan moet overeenstemming worden bereikt in het georganiseerd overleg.

Artikel 5:5 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 arbeidsvoorwaardenpakketten die van toepassing zijn op de gemeentelijke 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) pensioen, vakantierechten, ziektekostenregeling en werkloosheidsuitkering) bij de nieuwe werkgever minder is dan het totaalpakket bij de gemeentelijke 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 - netto garantie van het salaris 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 Van werk naar werk

Artikel 6.1 Doorlopen vwnw-traject

1. Op boventallig verklaarde ambtenaren zijn de artikelen in paragraaf 5 van hoofdstuk 10d van de CAR-UWO van toepassing. Vanaf het moment waarop het besluit tot boventalligverklaring in werking is getreden, hebben boventallig verklaarde ambtenaren recht op het doorlopen van het daarin geregelde vwnw-traject.

2. Ambtenaren met een aanstelling voor bepaalde tijd - langer dan 2 jaar - die niet tot de vastgestelde einddatum in hun eigen functie kunnen blijven, hebben in beginsel recht op het doorlopen van het vwnw-traject voor de resterende duur van hun aanstelling.

Artikel 6.2 Herplaatsing

1. Het vwnw-traject is gericht op het zo spoedig mogelijk herplaatsen van de ambtenaar in een passende of geschikte functie primair binnen of zo nodig buiten de organisatie, of op het realiseren van een andere maatwerkoplossing. Herplaatsing geschiedt op basis van geschiktheid van de ambtenaar voor de functie.

2. 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 6.3 Onderbreken vwnw-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 de vwnw-overeenkomst, kan in goed overleg met de ambtenaar worden besloten om het (resterende deel van het) vwnw-traject op te schorten.



Artikel 6.4 Lager gewaardeerde functie

1. Ambtenaren kunnen worden herplaatst in een lager gewaardeerde passende of geschikte functie. In het geval van een passende functie is dat maximaal één salarisschaal lager.
2. De ambtenaar behoudt in deze functie de salarispectief vanuit de oorspronkelijke functie.

Artikel 6.5 Paritaire commissie

1. Het college van burgemeester en wethouders stelt een paritaire commissie in, als bedoeld in artikel 10d:24 van de CAR-UWO, die belast is met de toezicht op de uitvoering van de Van werk naar werk aanpak.
2. De samenstelling en werkwijze van de paritaire commissie is geregeld in het reglement commissie Van werk naar werk. Dit reglement is als bijlage bijgevoegd.

Hoofdstuk 7 Mobiliteit bevorderende maatregelen

Dit hoofdstuk is van toepassing op de ambtenaar die niet (direct) herplaatsbaar is en bovendien is verklaard door het college. Met deze ambtenaar wordt een Van werk naar werk-contract opgesteld.

Artikel 7.1 Flankerend beleid

Naast de voorzieningen die worden genoemd in artikel 10d:16 van de gemeentelijke rechtspositieregeling stelt de werkgever op grond van artikel 17:7 van die regeling een pakket van maatregelen en faciliteiten ter beschikking die de werking en het realiseren van de doelstelling van dit Sociaal Statuut ondersteunen.

- a. de ambtenaar komt bij voorrang in aanmerking bij interne passende en geschikte vacatures;
- b. ontheffing terugbetalingsverplichting inzake verhuizing, ouderschapsverlof en opleidingsfaciliteiten;
- c. uitbetaling van het op de dag voorafgaande aan het ontslag resterende aantal verlofuren inclusief vakantietoelage;
- d. inzet instrumenten in het kader van mobiliteit en loopbaanontwikkeling zoals deze beleidsmatig zijn vastgelegd.

Artikel 7.2 Faciliteiten voor de opbouw van een eigen zaak

De bovengenoemde ambtenaar, die een eigen zaak of bedrijf wil opzetten, kan bij ontslag op eigen verzoek in aanmerking komen voor toekenning van één jaar extra bezoldiging. De aanvraag hiervoor dient vergezeld te gaan van een ondernemingsplan. Dit plan kan ter toetsing worden voorgelegd aan externe deskundigen.

Artikel 7.3 Faciliteiten bij (gedeeltelijk) ontslag op eigen verzoek, zoals:

- a. bij een ontslag op eigen verzoek is het mogelijk een afkoopsom toe te kennen. Deze uitkering bedraagt maximaal een half jaarsalaris. Bij een verzoek om deeltijdontslag kan deze regeling naar rato van de urenvermindering worden toegekend;
- b. uitbetalen van de eerstkomende gratificatie ambtsjubileum naar rato van het aantal



reeds opgebouwde overheidsdienst jaren indien deze binnen 5 jaar bereikt zou worden, behalve wanneer een betrekking elders wordt aanvaard, waarin deze aanspraken op een gratificatie doorlopen;

c.ontheffing terugbetalingsverplichting van de eerder toegekende tegemoetkoming in verhuiskosten, als bedoeld in artikel 18:1:2 van de UWO;

d.ontheffing terugbetalingsverplichting studiekosten, als bedoeld in regeling opleiding en ontwikkeling

e.ontheffing terugbetalingsverplichting ouderschapsverlof, als bedoeld in artikel 6:5:5 van de UWO;

f.uitbetaling van het op de dag voorafgaande aan het ontslag resterende aantal verlofuren inclusief vakantietoelage.

Artikel 7.4 Maatwerk

Voorzieningen en faciliteiten worden in de vorm van een individuele maatwerkregeling aan de ambtenaar toegekend en vastgelegd in een vwnw-contract.

Artikel 7.5 Voorfase

Om vrijwillige mobiliteit te stimuleren, kunnen de in artikel 7.1 genoemde voorzieningen en faciliteiten ook al in de periode voorafgaand aan de reorganisatie aan ambtenaren beschikbaar worden gesteld, zonder dat zij op dat moment boventallig zijn verklaard.

Hoofdstuk 8: Slotbepalingen

Artikel 8: 1 Hardheidsclausule

1.In gevallen waarin toepassing van het Sociaal Statuut zou leiden tot een onbillijke situatie voor een ambtenaar, kan het college van burgemeester en wethouders van het statuut afwijken in een voor de ambtenaar gunstige zin.

2.In gevallen waarin het Sociaal Statuut niet voorziet beslist, gehoord het georganiseerd overleg, het college van burgemeester en wethouders.

Artikel 8:2 Citeertitel

Deze regeling wordt aangehaald als Sociaal Statuut gemeente Borger-Odoorn 2015 -2016.

Artikel 8:3 Inwerkingtreding

1.Dit Sociaal Statuut treedt in werking met ingang van heden en treedt in de plaats van het Sociaal Statuut gemeente Borger-Odoorn 2009.

2.Na 31 december 2016 wordt dit Sociaal Statuut telkens met een jaar verlengd, tenzij tenminste het één maand van te voren wordt opgezegd, hetzij door de werkgever, hetzij door werknemersdelegatie van het georganiseerd overleg. In dit geval blijft het oude Sociaal Statuut van kracht tot inwerkingtreding van het nieuw Sociaal Statuut.

Borger-Odoorn,



Burgemeester en wethouders voornoemd,
de gemeentesecretaris, de burgemeester,
Mr. P. Post P. Adema
Bestuurder FNV Sector Overheid, Bestuurder CNV Publieke Zaak,
G.F. Gerritsen A. Reijgersberg