

Vaststellen Sociaal Statuut gemeente Kaag en Braassem 2015

Burgemeester en wethouders van de gemeente Kaag en Braassem;
gelet op:

de Gemeentewet, artikel 160;

de Wet op de ondernemingsraden (WOR);

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 en hoofdstuk 10d;

gezien de bereikte overeenstemming met de werknemers vertegenwoordiging in de commissie voor georganiseerd overleg, zoals door deze vertegenwoordigers is gemeld op 16 april 2015.

Besluit:

vast te stellen het:

Sociaal statuut gemeente Kaag en Braassem 2015

Hoofdstuk 1: Algemene bepalingen en uitgangspunten

Artikel 1:1 Definities

In dit sociaal statuut wordt verstaan onder:

- **bezoldiging**: het salaris, vermeerderd met het bedrag van de aan de ambtenaar toegekende emolumenten en toelagen, niet zijnde onkostenvergoedingen;
- **boventalligheid**: situatie waarbij de ambtenaar wegens reorganisatie niet kan terugkeren in de formatie na de reorganisatie
- **CAR**: Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling voor de sector gemeenten;
- **diensttijd**: de periode van het ononderbroken dienstverband bij de gemeente Kaag en Braassem en de rechtsvoorgangers de gemeente Jacobswoude en de gemeente Alkemade.
- **functie**: het geheel van werkzaamheden dat de ambtenaar volgens zijn functiebeschrijving verricht;
- **georganiseerd overleg**: de commissie voor georganiseerd overleg zoals bedoeld in hoofdstuk 12 van de CAR;
- **geschikte functie**: een functie die niet valt onder het begrip passende functie, maar die de ambtenaar bereid is te vervullen en waarvan de functieschaal maximaal twee schalen lager is dan de schaal van de functie waarop de ambtenaar was geplaatst direct voorafgaand aan de organisatiewijziging;
- **gewijzigde functie**: een functie waarvan het takenpakket zodanig wijzigt dat de functie een overwegend andere inhoud krijgt en/of als gevolg van toepassing van HR21 in een andere functiereeks of functiegroep terecht komt.
- **herplaatsing**: het na een organisatiewijziging plaatsen van een boventallig verklaarde ambtenaar in een passende of geschikte functie binnen of buiten de organisatie.

- **ambtenaar**: hij die door of vanwege de gemeente is aangesteld om in openbare dienst werkzaam te zijn alsmede hij met wie een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht is aangegaan.
- **krimpfunctie**: een functie die wordt aangemerkt als ongewijzigd, maar waarvan de formatieve ruimte wordt verminderd ten opzichte van de situatie vóór de organisatiewijziging;
- **ondernemingsraad**: de ondernemingsraad van de gemeente Kaag en Braassem;
- **ongewijzigde functie**: een functie die gelijk of nagenoeg gelijk is aan de functie die de ambtenaar voor de organisatiewijziging vervulde;
- **organisatiewijziging**: een belangrijke inkrimping of wijziging van de werkzaamheden van de gemeente Kaag en Braassem of een belangrijke wijziging van de laatst vastgestelde organisatie structuur van de gemeente Kaag en Braassem, die niet van tijdelijke aard is en die personele gevolgen met zich meebrengt, waaronder privatisering en publiekrechtelijke taakoverheveling;
- **passende functie**: een functie binnen of buiten de organisatie waarin de ambtenaar gezien zijn persoon, opleiding, ervaring, omstandigheden en objectief vast te stellen vooruitzichten in redelijkheid kan worden geplaatst en waarbij geldt dat de functie niet meer dan één salarisschaal lager is gewaardeerd dan de functie die hij laatstelijk heeft vervuld.
- **personele gevolgen**: gevolgen voor de functie of de rechtspositie van de betrokken ambtenaren;
- **plaatsing**: het in het kader van een organisatiewijziging plaatsen van een ambtenaar in een ongewijzigde functie binnen de nieuwe organisatie.
- **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;
- **publiekrechtelijke taakoverheveling**: organisatiewijziging die het gevolg is van de overheveling van een deel van de organisatie naar een ander publiekrechtelijk orgaan;
- **salaris**: het salaris als bedoeld in artikel 3:1 van de CAR;

- **salaris aanspraken** : de opeenvolgende periodieke salarisverhogingen van de salarisschaal waarin de ambtenaar is geplaatst tot en met het hoogste bedrag van de schaal van de ambtenaar en eventueel schriftelijk vastgelegde individuele salarisafspraken;
- **sociaal plan** : nadere afspraken, gebaseerd en aanvullend op dit sociaal statuut, met betrekking tot de personele gevolgen van een organisatiewijziging, waaronder ook begrepen eventuele privatisering of publiekrechtelijke taakoverheveling.
- **toelage**: de toelage waarmee het salaris wordt vermeerderd ingevolge de Bezoldigingsregeling van de gemeente Kaag en Braassem;
- **werkgever** : het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Kaag en Braassem

Artikel 1:2 Werkingsfeer

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

Hoofdstuk 2: Procedure bepalingen

Artikel 2:1 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.

Artikel 2:2 Informatieverstrekking over besluiten betreffende organisatiewijziging

1. De werkgever informeert tijdig de ondernemingsraad, het georganiseerd overleg en de betrokken ambtenaren over het voornemen om een organisatiewijziging te onderzoeken en over de voortgang van het onderzoek.
2. In het proces van advisering en besluitvorming over de organisatiewijziging worden de regels, die zijn gegeven in of met de Wet op de Ondernemingsraden en het hoofdstuk 12 van de CAR, in acht genomen.

Artikel 2:3 Was-wordt lijst

Bij een organisatiewijziging wordt door of namens de werkgever een 'was-wordt lijst' opgesteld. Met deze lijst wordt aangegeven welke status een oude functie heeft in de nieuwe organisatie:

- a. Ongewijzigd
- b. Gewijzigd
- c. Vervallen.

Artikel 2:4 Opstellen sociaal plan

Er wordt een sociaal plan opgesteld door de werkgever als in het georganiseerd overleg overeenstemming is over de noodzaak tot het opstellen van een dergelijk plan als aanvulling op en/of vervanging van bepalingen in het sociaal statuut. Over de inhoud van het sociaal plan moet overeenstemming zijn tussen werkgever en de werknemersvertegenwoordiging die plaats heeft in het GO.

Hoofdstuk 3: Uitgangspunten voor het proces betreffende plaatsing

Artikel 3:1 Werkgelegenheid bij organisatiewijziging

De werkgever zal zich tot het uiterste inspannen om te voorkomen dat de ambtenaren onvrijwillig werkloos raken.

Artikel 3:2 Doel plaatsingsprocedure

Het doel van de plaatsingsprocedure is de invulling van functies kwalitatief en kwantitatief zo goed mogelijk te realiseren. Na de plaatsingsprocedure wordt duidelijk welke ambtenaren de functies in de nieuwe organisatie gaan vervullen en welke ambtenaren als boventallig worden aangewezen.

Artikel 3:3 Mens volgt werk

Bij plaatsing in een functie na de organisatiewijziging geldt als hoofdregel: mens volgt werk.

Artikel 3:4 Richtlijn (her)plaatsing als het aantal ambtenaren de beschikbare functies overtreft.

1. In het geval waarin het aantal te plaatsen c.q. te herplaatsen ambtenaren de beschikbare formatie (bij krimpfuncties) dan wel het aantal beschikbare passende of geschikte functies (in andere gevallen) overtreft, wordt bij de plaatsing het afspiegelingsbeginsel gehanteerd in lijn van de regeling in het private arbeidsrecht met de titel Ontslagbesluit. Hierbij wordt uitgegaan van de volgende leeftijdscategorieën:

- 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.

Binnen elke leeftijdsgroep komt de ambtenaar met de langste diensttijd als eerste voor plaatsing c.q. herplaatsing in aanmerking. Hiermee wordt gestreefd naar een gelijke leeftijdsverdeling na de organisatiewijziging ten opzicht van de verdeling vóór de organisatiewijziging.

2. Van het in het vorige lid te hanteren afspiegelingsbeginsel kan worden afgeweken als de werkgever aannemelijk maakt dat een ambtenaar over zodanige bijzondere kennis of bekwaamheden beschikt, dat een ontslag voor het functioneren van de organisatie te bezwaarlijk zou zijn.

Artikel 3:5 Plaatsing in leidinggevende functie

Voor plaatsing in managementfuncties geldt de in artikel 3:3 genoemde hoofdregel. Plaatsing in een managementfunctie vindt echter alleen plaats als de ambtenaar geschikt is voor de functie.

Artikel 3:6 Voorlopige vaststelling plaatsingslijst

De werkgever stelt een voorlopige plaatsings- en herplaatsingslijst vast waarin de voornemens tot plaatsing, respectievelijk herplaatsing worden opgenomen. De ambtenaar wordt schriftelijk in kennis gesteld van het voornemen tot plaatsing, respectievelijk herplaatsing dat op hem van toepassing is.

Artikel 3:7 Voorlopige plaatsing in ongewijzigde functie

De ambtenaar, van wie de functie welke hij voor de organisatiewijziging uitoefende wordt aangemerkt als ongewijzigde functie, wordt voorlopig geplaatst op deze functie in de gewijzigde organisatie, tenzij sprake is van een krimpfunctie. In het laatste geval vindt toepassing plaats van artikel 3:4 van dit sociaal statuut.

Artikel 3:8 Voorlopige herplaatsing in gewijzigde of nieuwe functie

1. Als de functie van de ambtenaar na de organisatiewijziging is gewijzigd of is vervallen, dan wel wanneer er voor de ambtenaar sprake is van een krimpfunctie, vindt voorlopige herplaatsing van de ambtenaar plaats in een passende of geschikte functie binnen de beschikbare formatie.
2. De voorlopige herplaatsing in een gewijzigde of nieuwe functie vindt alleen plaats als de ambtenaar geschikt is voor de functie of deze geschiktheid in een periode van één jaar kan worden bereikt.
3. De geschiktheid van een ambtenaar voor een functie wordt met name bepaald aan de hand van genoten opleiding, (werk)ervaring, competenties, en functioneren op grond van vastgestelde beoordelingen en/of andere vastgelegde verslagen inzake het functioneren.
4. Als sprake is van gelijke geschiktheid van ambtenaren voor een functie kan een selectie assessment of capaciteitstest worden uitgevoerd.

Artikel 3:9 Bedenkingen tegen voorstel

1. De ambtenaar die bedenkingen heeft tegen het voornemen tot plaatsing, respectievelijk herplaatsing kan deze binnen 14 dagen schriftelijk indienen bij de werkgever.
2. De ambtenaar kan verzoeken om te worden gehoord.
3. De werkgever legt de bedenkingen voor aan de herplaatsingscommissie.
4. De herplaatsingscommissie brengt advies uit aan de werkgever over de ingediende bedenkingen. De herplaatsingscommissie krijgt de beschikking over alle relevante informatie die hij nodig acht om tot zijn advisering te komen. Daartoe kan de herplaatsingscommissie bovendien de indiener van de bedenkingen en de werkgever horen. Van het horen wordt een schriftelijk verslag opge maakt.

Artikel 3:10 Herplaatsingscommissie

De herplaatsingscommissie bestaat uit:

- a. de gemeentesecretaris;
- b. een lid dat benoemd door de werknemersdelegatie vanuit de commissie voor Georganiseerd overleg, niet werkzaam bij of voor de gemeente of vaste adviseur van de werknemersdelegatie vanuit de commissie voor georganiseerd overleg;
- c. een onafhankelijke voorzitter, aan te wijzen door de leden onder a en b, niet werkzaam bij of voor de gemeente.

Artikel 3:11 Plaatsingsbesluit

De werkgever stelt zo spoedig mogelijk na behandeling van de bedenkingen de voorlopige plaatsingslijst definitief vast en informeert de ambtenaar schriftelijk over de definitieve plaatsing door middel van

een plaatsingsbesluit. Hierbij wordt zo nodig aangegeven op welke termijn en onder welke voorwaarden de ambtenaar wordt geplaatst.

Artikel 3:12 Verplichting bij plaatsing en aanvaarden functie op lager niveau

1. Bij herplaatsing van de ambtenaar in een passende of geschikte functie van een lager niveau dan waarvan sprake was voor de functie van de ambtenaar voor de organisatiewijziging, geldt dat de ambtenaar en de werkgever zich inspannen om de ambtenaar weer terug te brengen naar een functie op het niveau van de oude functie.
2. Herplaatsing van de ambtenaar op een functie op het niveau van de oude functie is aan de orde als de ambtenaar geschikt is voor de functie of deze geschiktheid in een periode van één jaar kan worden bereikt.

Artikel 3:13 Belangstellingsregistratie

Nadat de plaatsings- c.q. herplaatsingsbesluiten zijn genomen, worden alle ambtenaren in de gelegenheid gesteld de voorkeur kenbaar te maken voor opengestelde functies.

Hoofdstuk 4: Boventalligheid

Artikel 4:1 Geen passende of geschikte functie na organisatiewijziging

1. De ambtenaar wordt boventallig verklaard als de werkgever er niet in slaagt om de ambtenaar in een passende of geschikte functie onder te brengen in de nieuwe gemeentelijk organisatie of bij de nieuwe werkgever.
2. Op boventallig verklaarde ambtenaren is paragraaf 5 van hoofdstuk 10d van de CAR van toepassing.

Artikel 4:2 Maatregelen ter voorkoming / vermindering van boventalligheid

1. Ambtenaren die geplaatst zijn – of zullen gaan worden – in de formatie van de nieuwe organisatie, kunnen die plaats opgeven zodat deze kan worden ingevuld met een boventallig ambtenaar. De ambtenaar krijgt met het beschikbaar stellen van zijn plaatsing de status van boventallig verklaarde ambtenaar.
2. 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.
3. De onder 1 en 2 genoemde maatregelen worden gehonoreerd als een verantwoorde bedrijfsvoering dat toelaat.

Artikel 4:3 Boventalligheid en vacante functies

1. Boventallig verklaarde ambtenaar genieten voorrang bij de vervulling van vacant geworden passende of geschikte functies binnen de organisatie.
2. Plaatsing geschiedt op basis van geschiktheid van de ambtenaar voor de functie. Dit in lijn met het bepaalde in artikel 3:8, tweede lid.
3. Bij gelijke geschiktheid gaat de ambtenaar met de langste diensttijd voor.

Artikel 4:4 Boventalligheid en tijdelijke functies

Voor de boventallig verklaarde ambtenaar, die tijdelijk wordt geplaatst in een passende of geschikte tijdelijke functie en daardoor geen of onvoldoende uitvoering kan worden gegeven aan het 'van werk naar werktraject' – als bedoeld in hoofdstuk 10d van de CAR – kan in overleg het 'van werk naar werktraject' worden opgeschort.

Artikel 4:5 Boventalligheid en het aanvaarden van functie elders

1. De ambtenaar die boventallig is verklaard, ontvangt bij een ontslag op eigen verzoek vanwege het aanvaarden van een functie elders gedurende één jaar een aanvulling tot het niveau van het bruto maandsalaris dat de ambtenaar genoot direct voorafgaand aan het ontslag.
2. De onder 1 genoemde aanvulling is naar rato voor de ambtenaar die een dienstverband accepteert met een kleinere betrekkingssomvang dan die van de aanstelling bij de gemeente.

Hoofdstuk 5: Arbeidsvoorwaarden en rechtspositie

Artikel 5:1 Salarisgarantie

De ambtenaar, die is geplaatst of herplaatst in een functie waarvan de functieschaal lager is dan de salarisschaal van de ambtenaar bij aanvang van de organisatiewijziging, behoudt zijn salaris en de salarisanspraken van voor de organisatiewijziging.

Artikel 5:2 Garantie functiegebonden toelage

1. Voor de ambtenaar die wordt geplaatst of herplaatst in een functie waarvoor geen of andere functiegebonden toelagen gelden dan die van de functie van de ambtenaar van voor de organisatiewijziging (oude functie), vervallen de functiegebonden toelage van de 'oude' functie
2. De ambtenaar, waarvan de bezoldiging als gevolg van het vervallen of het wijzigen van de functiegebonden toelagen een blijvende verlaging ondergaat, wordt een aflopende compensatie toegekend indien:
 - a. de ambtenaar is ingedeeld in het salaris van schaal 1 t/m 6 als bedoeld in artikel 3:1 van de CAR;
 - b. de ambtenaar deze toelagen gedurende ten minste twee jaren zonder wezenlijke onderbreking heeft genoten.
3. De compensatie kent het volgende verloop:
 - a. het eerste halfjaar na de (her)plaatsing ontvangt de ambtenaar 100% van de daling van de bezoldiging, die het gevolg is van het vervallen van de toelagen;
 - b. het tweede halfjaar na de (her)plaatsing ontvangt de ambtenaar 75% van de daling van de bezoldiging, die het gevolg is van het vervallen van de toelagen;
 - c. het derde halfjaar na de (her)plaatsing ontvangt de ambtenaar 50% van de daling van de bezoldiging, die het gevolg is van het vervallen van de toelagen;
 - d. het vierde halfjaar na de (her)plaatsing ontvangt de ambtenaar 25% van de daling van de bezoldiging, die het gevolg is van het vervallen van de toelagen.

Artikel 5:3 Garantie persoonsgebonden toelage

De ambtenaar die wordt geplaatst in een functie binnen de gemeentelijke organisatie, behoudt recht op zijn persoonsgebonden toelagen, tenzij de functie waarop de ambtenaar is geplaatst of herplaatst een hogere schaal kent en de ambtenaar op basis van het artikel 4:4 in aanmerking komt voor deze hogere schaal. In dit geval wordt de toelage ingebouwd in het hogere salaris.

Artikel 5:4 Salarisschaal bij plaatsing in een functie met een hogere functieschaal

De ambtenaar die wordt geplaatst in een functie binnen de gemeentelijke organisatie waarvoor een hogere functieschaal geldt dan de salarisschaal van de ambtenaar, zal deze hogere waardering ontvangen als vast is komen te staan dat de functie door de ambtenaar volledig en naar behoren wordt vervuld.

Artikel 5:5 Voortzetting studiefaciliteiten

1. De ambtenaar behoudt de rechten die hem op grond van de gemaakte studieafspraken zijn toegekend, indien hij de studie voortzet.
2. De ambtenaar die is geplaatst in een andere functie binnen de gemeentelijke organisatie en die in overleg met zijn nieuwe leidinggevende besluit te stoppen met zijn studie, wordt ontheven van verplichtingen die voortvloeien uit de met betrekking tot zijn studie gemaakte afspraken.

Hoofdstuk 6 : Privatisering en/of taakoverheveling

Artikel 6:1 Vergelijking arbeidsvoorwaarden

Bij een privatisering of publiekrechtelijke taakoverheveling, die tevens inhoudt dat ambtenaren overgaan naar een publieke of privaatrechterlijke werkgever, worden de arbeidsvoorwaarden van de gemeente Kaag en Braassem vergeleken met die van de publieke of privaatrechterlijke werkgever. Indien partijen in het GO van mening zijn dat de geconstateerde verschillen aanleiding zijn om daarover nadere afspraken te maken en vast te leggen, zullen deze onderdeel uitmaken van een op te stellen sociaal plan.

Artikel 6:2 Werkgelegenheid bij privatisering of taakoverheveling

Bij wijzigingen als gevolg van privatisering of taakoverheveling treedt de werkgever in overleg met de privaatrechterlijke of publiekrechtelijke organisatie over de overname van ambtenaren. Afspraken die worden gemaakt over overname van ambtenaren worden schriftelijk vastgelegd.

Hoofdstuk 7 : Slotbepalingen

Artikel 7:1 Hardheidsclausule

In het geval dat de toepassing van het sociaal statuut leidt tot een onbillijke situatie voor een ambtenaar, kan de werkgever afwijken van het sociaal statuut in een voor de ambtenaar gunstige zin.

Artikel 7:2 Looptijd

1. Dit sociaal statuut treedt in werking op de eerste dag nadat de vaststelling bekend is gemaakt en geldt voor onbepaalde tijd.

2. Met ingang van de ingangsdatum van dit sociaal statuut vervalt 'het sociaal statuut van de gemeente Kaag en Braassem 2015', zoals is vastgesteld op 27 januari 2015.

Aldus vastgesteld door burgemeester en wethouders van de gemeente Kaag en Braassem op 28 april 2015.

De gemeentesecretaris,

M.E. Spreij

De burgemeester,

mr. K.M. van der Velde-Menting

Ondertekening door de vertegenwoordigers van de toegelaten organisaties in de commissie voor Georganiseerd Overleg:

FNV Overheid

CNV Publieke Zaak