

Sociaal Statuut gemeente Nissewaard

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Nissewaard;

- Gelet op: de Wet op de Ondernemingsraden, met name artikel 25;
 - Gelet op: de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling (CAR) en de Uitwerkingsovereenkomst (UWO), met name de artikelen 8:3, 8:3:1, 10d:12, 12:1:5, 12:2 en 15:1:10 CAR;
- Gezien de bereikte overeenstemming in de commissie voor Bijzonder Georganiseerd Overleg d.d. 30 oktober 2014.

Besluit vast te stellen:

Het Sociaal Statuut gemeente Nissewaard

Hoofdstuk 1: Algemene bepalingen

Artikel 1:1 Begripsbepalingen

In dit sociaal statuut wordt verstaan onder:

- a. **diensttijd**: de ononderbroken tijd in een ambtelijke aanstelling bij de werkgever;
- b. **functie**: het geheel van werkzaamheden dat door de ambtenaar is te verrichten;
- c. **geschikte functie**: een functie binnen of buiten de organisatie die geen uitwisselbare of passende functie is, en die de ambtenaar bereid is te vervullen;
- d. **herplaatsingskandidaat**: de ambtenaar die als gevolg van een organisatiewijziging zijn/haar functie heeft verloren en die (nog) niet is herplaatst in de formatie van de nieuwe organisatie;
- e. **nieuwe functie**: een functie die bij een organisatiewijziging voor meer dan 25% wijzigt;
- f. **ingrijpende organisatieverandering**: organisatieverandering die leidt tot een belangrijke inkrimping of wijziging van de werkzaamheden van de organisatie (of een onderdeel daarvan) of waarbij een belangrijke wijziging van de laatst vastgestelde structuur van de gemeente (of een onderdeel daarvan) plaatsvindt, die niet van tijdelijke aard is, waardoor één of meer ambtenaren rechtstreeks in hun rechtspositionele belang worden getroffen;
- g. **organisatiewijziging**: een organisatieverandering of ingrijpende organisatieverandering;
- h. **passende functie**: een functie binnen of buiten de organisatie waarin de ambtenaar gezien zijn persoon, opleiding, ervaring en omstandigheden en objectief vast te stellen vooruitzichten, in redelijkheid kan worden geplaatst. Hierbij geldt dat die functie niet meer dan twee salarisschalen lager is gewaardeerd dan de functie die hij laatstelijk heeft vervuld;
- i. **uitwisselbare functie(s)**: een functie die naar aard, inhoud, omstandigheden en functioneel salarisoniveau voor 75% of meer overeenkomt met de functie die de ambtenaar voor de organisatiewijziging heeft vervuld;
- j. **werkgever**: het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Nissewaard

Artikel 1:2 Uitgangspunten sociaal statuut

1. Dit sociaal statuut heeft als doel om de uitgangspunten en rechtspositionele zaken vast te leggen die nodig zijn om de personele gevolgen van een organisatiewijziging op een sociaal verantwoorde wijze te regelen.
2. Het aan de organisatiewijziging ten grondslag liggende besluit bevat een overzicht op welke onderdelen van de organisatie de organisatiewijziging betrekking heeft.
3. Bij een organisatiewijziging geldt ten aanzien van de plaatsing van ambtenaren in de nieuwe organisatie 'mens volgt werk'.
4. De werkgever spant zich bij een organisatiewijziging in om boventaligheid van ambtenaren te voorkomen.
5. Bij boventaligheid is het de gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en de betrokken ambtenaar om de ambtenaar in een passende of geschikte functie te plaatsen.

Artikel 1:3 Werkingsfeer

1. Dit sociaal statuut is van toepassing op organisatiewijzigingen.
2. Bij een organisatiewijziging als gevolg van een privatisering of publiekrechtelijke taakoverheveling zijn de hoofdstukken 1, 2 en 8 van dit sociaal statuut van toepassing.

Hoofdstuk 2: Organisatiewijziging en medezeggenschap

Artikel 2:1 Voornemen tot organisatiewijziging

1. Indien de werkgever het voornemen heeft de mogelijkheid en wenselijkheid van een organisatiewijziging te verkennen middels een onderzoek, worden de ondernemingsraad en de betrokken ambtenaren hier tijdig van op de hoogte gesteld. Bij een ingrijpende organisatieverandering vindt altijd een onderzoek plaats.
2. Bij de aanvang van het onderzoek worden afspraken gemaakt over de wijze waarop de ondernemingsraad en de ambtenaren bij het onderzoek worden betrokken.
3. Indien voor een organisatiewijziging geen onderzoek noodzakelijk wordt geacht door de werkgever, wordt de ondernemingsraad en de betrokken ambtenaren tijdig geïnformeerd over de voorgenomen organisatiewijziging.
4. De schriftelijke eindrapportage van het onderzoek wordt ter kennisneming toegezonden aan

de ondernemingsraad en de commissie voor Georganiseerd Overleg.

Artikel 2:2 Extern advies

Indien de werkgever over de wenselijkheid van de organisatiewijziging extern advies wil vragen, wordt de ondernemingsraad in de gelegenheid gesteld te adviseren over de adviesopdracht.

Artikel 2:3 Advies ondernemingsraad 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 wordt in ieder geval voorzien van de volgende onderdelen:

a) indien aanwezig: (een samenvatting van) het onderzoeksrapportage naar de organisatiewijziging;

b) een inrichtingsplan, bestaande uit een formatie- en functieplan met de volgende gegevens:

- overzicht van uitgangsformatie, functies, functioneel salarisniveau en de betrokken organisatie-onderdelen;
- overzicht van de organisatie na de organisatiewijziging: formatie, functies, functioneel salarisniveau en structuur;
- overzicht van uitwisselbare functies, krimp- en vervallen functies en nieuwe functies.

Artikel 2:4 Georganiseerd Overleg ingrijpende organisatieverandering

1. Voordat een definitief besluit wordt genomen ten aanzien van de ingrijpende organisatieverandering, wordt in de commissie voor Georganiseerd Overleg overleg gevoerd, volgens artikel 12:2:1 van de CAR/UWO.
2. De commissie voor Georganiseerd Overleg kan besluiten dat de personele gevolgen dusdanig ingrijpend zijn dat hierover afspraken worden gemaakt in een door de werkgever opgesteld sociaal plan.

Artikel 2:5 Kennisgeving en uitvoering besluit

Het definitieve besluit tot organisatiewijziging, wordt zo spoedig mogelijk bekendgemaakt aan de ondernemingsraad en de betrokken ambtenaren.

Hoofdstuk 3: Plaatsingsprocedure

Artikel 3:1 Principe mens volgt werk

Ambtenaren worden zoveel als mogelijk geplaatst in een met de oude functie uitwisselbare functie.

Artikel 3:2 Plaatsingscommissie

1. Indien er sprake is van een ingrijpende organisatieverandering stelt de werkgever een plaatsingscommissie in. De werkgever verschaft desgewenst alle verlangde inlichtingen aan de commissie.
2. De plaatsingscommissie heeft tot taak de werkgever te adviseren bij het opstellen van het plaatsingsplan. Hieronder wordt tevens verstaan het uitbrengen van een advies ten aanzien het hanteren van het afspiegelings- en anciënniteitsbeginsel, het geschiktheidscriterium en het in behandeling nemen van bedenkingen van ambtenaren op het plaatsingsbesluit.
3. De plaatsingscommissie bestaat uit:

a) Een onafhankelijke voorzitter, aan te wijzen door de leden

onder b) en c);

b) Een lid namens de werkgever;

c) Een lid namens de vakorganisaties, aan te wijzen door het GO, in overleg met Ondernemingsraad;

d) Secretaris, adviseur van de afdeling Personeel en Organisatie.

4. De leden genoemd in lid 3, sub a, b en c, hebben stemrecht.

5. De vergaderingen van de plaatsingscommissie zijn niet openbaar en het besprokene wordt vertrouwelijk behandeld. Besluiten worden alleen genomen in aanwezigheid van de voltallige plaatsingscommissie. Er wordt gestreefd naar consensus. Indien er geen consensus is, wordt het besluit genomen bij meerderheid van stemmen. Bij gelijke stemming besluit de voorzitter.

Artikel 3:3 Afspiegeling en anciënniteit bij uitwisselbare functies

1. In het geval het aantal te plaatsen ambtenaren het aantal beschikbare uitwisselbare functies overtreft, wordt bij de plaatsing het afspiegelings- en anciënniteitsbeginsel gehanteerd.

2. Voor de toepassing van het afspiegelingsbeginsel wordt per uitwisselbare functie de volgende leeftijdsgroepen toegepast:

- 15 tot 25 jaar;
- 25 tot 35 jaar;
- 35 tot 45 jaar;
- 45 tot 55 jaar;
- 55 jaar en ouder.

Bij plaatsing wordt gestreefd naar een evenredige vertegenwoordiging binnen elke leeftijdsgroep en komt de ambtenaar met de langste dienstduur als eerste voor plaatsing in aanmerking.

3. Bij toepassing van het afspiegelingsbeginsel is de leeftijd op het moment van het definitief besluit tot een wijziging van de organisatie bepalend.

4. Ambtenaren die niet kunnen worden geplaatst in een uitwisselbare functie worden aangemerkt als herplaatsingskandidaat.

Artikel 3:4 Vervallen functie

In het geval er sprake is van een functie die komt te vervallen na de organisatiewijziging, wordt de ambtenaar aangemerkt als herplaatsingskandidaat.

Artikel 3:5 Belangstellingsregistratie

1. Herplaatsingskandidaten of, na besluit van de plaatsingscommissie, alle betrokken ambtenaren kunnen belangstelling kenbaar maken voor een nieuwe functie binnen het onderdeel van de organisatie, waar de organisatiewijziging plaatsvindt.

2. Aan de belangstellingsregistratie kunnen geen rechten worden ontleend.

3. Voor nieuwe functies geschiedt de plaatsing op basis van geschiktheid.

4. De geschiktheid van een ambtenaar voor een nieuwe functie wordt met name bepaald aan de hand van opleiding, ervaring en functioneren op grond van vastgestelde beoordelingen.

Artikel 3:6 Plaatsingsvolgorde nieuwe functies

1. Herplaatsingskandidaten worden op basis van geschiktheid geplaatst in een nieuwe functie.

2. Indien er na toepassing van lid 1 nog nieuwe functies beschikbaar zijn, kan de plaatsingscommissie besluiten om alle ambtenaren uit het betrokken organisatieonderdeel de mogelijkheid te bieden om hun belangstelling tonen voor de nieuwe functies.

3. Voor de ambtenaar, bedoeld in het tweede lid, die belangstelling voor een nieuwe functie kenbaar heeft gemaakt, maar niet op deze functie wordt geplaatst, blijft het oorspronkelijk plaatsingsvoorstel op de uitwisselbare functie gehandhaafd.

Artikel 3:7 Plaatsingsadvies door directeur

Indien er sprake is van een organisatieverandering die niet ingrijpend is, adviseert de directeur van het cluster, waar het organisatieonderdeel deel van uitmaakt de werkgever over het plaatsingsplan. Hieronder wordt tevens verstaan het in behandeling nemen van bedenkingen van ambtenaren op het plaatsingsbesluit.

Artikel 3:8 Plaatsing leidinggevenden

1. De werkgever kan, op advies van de plaatsingscommissie, besluiten leidinggevende functies als nieuwe functie aan te merken.

2. De ambtenaar die in aanmerking komen voor plaatsing in een leidinggevende functie wordt als eerste geplaatst vóór de plaatsingsprocedure van de overige bij de organisatiewijziging betrokken ambtenaren en kan een rol vervullen bij de plaatsingsprocedure voor het overige personeel.

Hoofdstuk 4: Besluitvorming bij plaatsing of boventaligheid

Artikel 4:1 Voorgenomen plaatsingsbesluit

De werkgever stelt met inachtneming van hoofdstuk 3 een plaatsingsplan vast. Op basis van het plaatsingsplan worden de voorgenomen besluiten tot plaatsing of niet-plaatsing aan de betrokken ambtenaren meegedeeld.

Artikel 4:2 Bedenkingen en plaatsingsbesluit

1. Indien de ambtenaar bedenkingen heeft tegen het voorgenomen besluit tot plaatsing dan wel niet-plaatsing, dient hij binnen veertien kalenderdagen na verzending zijn bedenkingen in bij de werkgever.
2. De werkgever legt de bedenkingen voor aan de plaatsingscommissie of indien er geen plaatsingscommissie is ingesteld, de directeur van het betreffende cluster. Deze brengt een advies uit aan de werkgever, die met inachtneming van het advies binnen vier weken een plaatsingsbesluit neemt.
3. Van het advies van de plaatsingscommissie kan slechts door de werkgever gemotiveerd worden afgeweken.
4. Indien een ambtenaar niet wordt geplaatst, wordt op grond van artikel 10d:2 sub d van de CAR besloten dat hij vanaf de in dat besluit genoemde datum boventalig is.

Hoofdstuk 5: Van Werk naar Werktraject en aanvullende afspraken

Artikel 5:1 Van werk naar werk-traject (VWNW)

1. Op de boventalige ambtenaar zijn de artikelen in paragraaf 5 van hoofdstuk 10d van de CAR van toepassing.
2. Voorzieningen en toegekende garanties worden vastgelegd in een VWNW-contract.

Artikel 5:2 Aanvullende mobiliteitsbevorderende afspraken VWNW

1. Een boventalige ambtenaar geniet 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.
2. Bij plaatsing in een functie van een lager niveau spannen de werkgever en ambtenaar zich maximaal in om de ambtenaar weer terug te brengen naar een functie op het niveau van zijn oude functie voor de organisatiewijziging.
3. Wanneer een boventalige 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-contract, kan in goed overleg met de ambtenaar worden besloten om het (resterende deel van het) VWNW op te schorten.
4. Ambtenaren met een aanstelling voor bepaalde tijd die reeds langer dan twee jaar in dienst zijn - die niet tot de vastgestelde einddatum in hun eigen functie kunnen blijven, hebben in beginsel recht op het doorlopen van het VWNW voor de resterende duur van hun aanstelling.
5. Dit recht vervalt als er binnen de beschikbare periode naar verwachting geen zinvolle bijdrage kan worden geleverd aan een spoedige plaatsing binnen of buiten de organisatie.

Hoofdstuk 6: Garantie-maatregelen bij plaatsing

Artikel 6:1 Toepassing

Dit hoofdstuk wordt toegepast bij plaatsing in een functie binnen het onderdeel van de organisatie, waar de organisatiewijziging plaatsvindt.

Daarnaast wordt dit hoofdstuk toegepast in het VWNW bij plaatsing in een passende of geschikte functie.

Artikel 6:2 Salarisgarantie

1. De ambtenaar behoudt ten minste het salaris en het salarisperspectief, zoals die voor hem golden in de functie van vóór de organisatiewijziging.
2. Indien een ambtenaar na de plaatsing in een lager gewaardeerde functie vrijwillig van functie wijzigt en daarbij een lager of hoger salaris accepteert, vervalt de salarisgarantie.

Artikel 6:3 Persoonsgebonden toelagen

1. De ambtenaar behoudt het recht op de persoonsgebonden toelagen van vóór de organisatiewijziging.
2. Indien de bezoldiging in de nieuwe functie hoger is dan in de oude functie wordt de persoonsgebonden toelage aangepast tot het niveau van het oude salaris (inclusief de oorspronkelijke toelage) tot dat een gelijkwaardig salarisniveau (inclusief toelage) is bereikt.

Artikel 6:4 Functiegebonden toelagen

Voor de ambtenaar, die geplaatst is in een functie waaraan geen functiegebonden toelagen zijn verbonden, komen de functiegebonden toelagen te vervallen. De afbouwregeling conform de bepalingen van artikel 28 van de Bezoldigingsregeling is dan van overeenkomstige toepassing.

Artikel 6:5 Studiefaciliteiten

1. De ambtenaar behoudt de rechten die hem op grond van de studiefaciliteiten zijn toegekend, indien hij de studie voortzet.
2. De ambtenaar kan ontheven worden van terugbetalingsverplichtingen die voortvloeien uit de regeling studiefaciliteiten van de werkgever als hij stopt met de studie.

Artikel 6:6 Aanvullende scholing

De werkgever onderzoekt de noodzaak om de ambtenaar op te leiden voor het vervullen van de functie. In overleg met de ambtenaar wordt een opleidingstraject gestart en de voortgang van de opleidingsafspraken wordt in het personeelsbeoordelingstraject meegenomen. De kosten van de scholing komen voor rekening van de werkgever.

Hoofdstuk 7: Flankerend maatregelen

Artikel 7:1 Algemeen

1. De toepassing van de maatregelen uit dit hoofdstuk is per definitie maatwerk, hetgeen wil zeggen dat faciliteiten worden toegekend passend bij de individuele situatie. Bij deeltijdontslag gelden de genoemde vergoedingen naar evenredigheid van de mate van ontslag. Voorzieningen en faciliteiten worden in de vorm van een individuele maatwerkregeling aan de medewerker toegekend en vastgelegd in een VWNW-contract.
2. Om mobiliteit of uitstroom te stimuleren, kunnen de in dit hoofdstuk genoemde maatregelen ook in de periode voorafgaand aan de organisatiewijziging aan de ambtenaar worden toegekend, zonder dat hij op dat moment boventallig is, tenzij anders vermeld.
3. Indien de uitbetaling op basis van flankerende maatregelen leidt tot een onbillijke situatie aangaande eventuele toeslagen (huur, zorg e.d.) wordt er voor de medewerker een passende oplossing gevonden door de werkgever. Voor het moment van uitbetaling wordt de ambtenaar geattendeerd over eventuele consequenties op toeslagen, zodat tijdig naar een oplossing gezocht kan worden.

Artikel 7:2 Werkingsfeer

1. De maatregelen in dit hoofdstuk kunnen aanvullend op de maatregelen, zoals genoemd in het vorige hoofdstuk, worden toegekend door de werkgever.
2. Aan de ambtenaar, waarvoor in de plaatsingsprocedure geen nieuwe, passende of geschikte functie is gevonden of die daar zelf om verzoekt in verband met de remplaçantenregeling, kunnen in het belang van de organisatie één of meer in dit hoofdstuk genoemde maatregelen worden toegekend.
3. Aan een ambtenaar waarvoor ontslag volgt en die daarmee plaatsmaakt voor een ambtenaar, die boventallig is verklaard, kunnen de maatregelen tevens van toepassing worden verklaard (replaçantenregeling).

Artikel 7:3 Flankerende maatregelen doorstroom

1. Verlof en reiskosten bij sollicitaties

Er wordt buitengewoon verlof verleend voor sollicitaties. Reiskosten voor sollicitatiebezoek worden vergoed overeenkomstig de regeling reis- en verblijfkosten. Een en ander voor zover die kosten niet door anderen worden vergoed.

3. Uitbreiding studiefaciliteiten

Indien aannemelijk is dat door het volgen van een opleiding de kansen op het verkrijgen van een functie buiten de gemeente worden vergroot, kunnen studiefaciliteiten worden verleend overeenkomstig de bepalingen van de Regeling Studiefaciliteiten, zonder terugbetalingsverplichting.

4. Faciliteiten voor om- her- en bijscholing

In het geval dat een ambtenaar een plaatsing buiten de organisatie prefereert boven een interne plaatsing en ook de werkgever deze ambitie ondersteund, worden door de werkgever faciliteiten voor om-, her- en bijscholing aangeboden. In overleg kan een outplacementbureau worden ingeschakeld om de plaatsing te realiseren.

5. Training sollicitatiegesprekken

Op verzoek van de ambtenaar kan een training 'sollicitatiegesprekken' worden gevolgd, indien dit de mogelijkheid vergroot een andere functie te verkrijgen.

6. *Detachering*

In voorkomende gevallen is – in overleg met de ambtenaar- detachering mogelijk indien nog geen passende of geschikte functie is gevonden. De werkgever kan hiervoor gebruik maken van een detacheringsbureau.

7. *Herleven status boventalligheid* Indien een ambtenaar, die eerst als herplaatsingskandidaat is aangewezen, op een functie is geplaatst en blijkt dat binnen een periode van zes maanden buiten zijn schuld of toedoen niet bekwaam of geschikt is voor de functie, dan krijgt de ambtenaar de boventallige status en komt hij op dat moment in aanmerking voor een VWNW. De duur van VWNW bedraagt 24 maanden minus de periode van plaatsing in de functie.

Artikel 7:4 Flankerende maatregelen uitstroom

1. *Opzegtermijn*

De werkgever zal de ambtenaar, indien hij daarom verzoekt, niet binden aan de geldende opzegtermijn.

2. *Salarisgarantie*

Indien de ambtenaar een functie van ten minste een gelijke betrekkingsomvang accepteert buiten de gemeentelijke organisatie, vult de nieuwe organisatie het brutosalair gedurende één jaar aan tot aan het niveau van het brutosalair dat de ambtenaar genoot direct voorafgaand aan het ontslag. De ambtenaar die een functie accepteert met een kleinere betrekkingsomvang ontvangt gedurende één jaar een aanvulling van zijn brutosalair naar rato.

3. *Terugkeergarantie* Indien een ambtenaar op eigen verzoek ontslag wordt verleend wegens het aanvaarden van een

functie buiten de gemeentelijke organisatie, kan aan de ambtenaar eenmalig een terugkeergarantie worden verleend. De garantie wordt verleend voor minimaal 6 maanden met een maximum van 12 maanden en geldt indien de ambtenaar, buiten zijn of haar schuld of toedoen ontslag wordt verleend uit die andere betrekking. Bij terugkeer krijgt de ambtenaar de status van boventallige ambtenaar op het moment van terugkeer. Hierbij geldt een minimale begeleidingstermijn van 6 maanden in het VWNW.

4. *Uitstroompremie* Bij ontslag op eigen verzoek kan eenmalig een uitstroompremie worden toegekend.

De hoogte van de uitstroompremie is afhankelijk van het aantal dienstjaren bij de werkgever (A) het bruto-maandsalaris van de ambtenaar (B) en een correctiefactor (C).

De uitstroompremie wordt berekend met behulp van de volgende formule: factor A*B*C.

A: De A-factor behelst het aantal dienstjaren. De weging is een optelsom van de berekening van diensttijd in leeftijdscategorie:

- diensttijd gewerkt tot en met 34 jaar is 0,5;
- diensttijd gewerkt tussen 35 en 45 jaar is 1,0;
- diensttijd gewerkt tussen 45 en 55 jaar is 1,5;
- diensttijd gewerkt vanaf 55 jaar is 2,0.

B: De B-factor is het bruto-maandsalaris van de ambtenaar.

C: De C-factor is een correctiefactor. Er wordt een correctiefactor toegepast van 0,75.

5. *Ontheffing van terugbetalingsverplichtingen*

Bij ontslag op eigen verzoek kan ontheffing worden verleend:

1. van de verplichting tot terugbetaling van de eerder toegekende tegemoetkoming in verhuiskosten als bedoeld in hoofdstuk 18 van de CAR/UWO;
2. van de verplichting tot terugbetaling van eerder toegekende studiefaciliteiten;
3. van de verplichting tot terugbetaling van de gedurende ouderschapsverlof ontvangen bezoldiging als bedoeld in artikel 6:5:5 CAR/UWO.
6. *Verhuiskostenvergoeding*

Bij ontslag op eigen verzoek kan een tegemoetkoming in de kosten van verhuizing worden verleend, indien verandering van werkkring een gedwongen verhuizing met zich brengt en de nieuwe werkgever daarvoor geen of een lagere tegemoetkoming verleent dan bij toepassing volgens hoofdstuk 18 van de CAR/UWO. De tegemoetkoming is de vergoeding volgens hoofdstuk 18 minus de bijdrage van de nieuwe werkgever.

7. *Tegemoetkoming start eigen bedrijf*

Om een ambtenaar in de gelegenheid te stellen activiteiten te ontplooiën voor het opzetten van een eigen bedrijf, kan hem buitengewoon verlof worden verleend, al dan niet met behoud van zijn bezoldiging gedurende een periode van maximaal 12 maanden.

8. *Proportionele diensttijdgratificatie* Bij ontslag kan aan de ambtenaar een proportionele diensttijdgratificatie naar rato van de

doorgebrachte diensttijd worden toegekend. Er dient sprake te zijn van een diensttijd van 10 jaar of meer. De hoogte van het bedrag wordt bepaald volgens de systematiek van artikel 3:5:1 CAR/UWO.

Artikel 7:5 Gebruikmaking vervroegd (keuze)pensioen

1. Non-activiteitsregeling (gedeeltelijk)

Met de ambtenaar die binnen drie jaar (na het vervallen van zijn functie) bij de werkgever een leeftijd bereikt waarbij deze met gebruikmaking van het ABP-Keuzepensioen de mogelijkheid heeft uit te treden, kan een non-activiteitsregeling worden overeengekomen, tegen een korting op de bezoldiging van 30%, met een maximale looptijd van 3 jaar.

Bij toepassing van deze regeling verricht de ambtenaar géén of gedeeltelijk arbeid bij de nieuwe organisatie. Om de opbouw van pensioen te garanderen wordt tijdens de non-activiteitsregeling de aanstellingstijd van de ambtenaar gehandhaafd en vindt er salariskorting als aparte inhouding plaats, die géén invloed heeft op de grondslag voor de pensioenopbouw. Tijdens de looptijd van de regeling vindt er opbouw van vakantiegeld en eindejaarsuitkering plaats voor hetzelfde garantiepercentage van 70%.

Er vindt naar evenredigheid van de werktijd opbouw van verlof en compensatie-uren plaats.

2. Stimuleringsmaatregelen vervroegd pensioen

Aan de ambtenaar kan een eenmalige premie worden toegekend, indien de ambtenaar met gebruikmaking van het ABP-Keuzepensioen de gemeente vrijwillig verlaat.

De compensatie bedraagt maximaal het netto-verlies aan pensioenuitkering op de voor de ambtenaar geldende AOW-leeftijd, dat door de gebruikmaking wordt veroorzaakt.

Het verlies wordt maximaal gecompenseerd tot de door het ABP berekende datum van overlijden van de ambtenaar en wordt in een keer uitbetaald.

Hoofdstuk 8: Privatisering en publiekrechtelijke taakoverheveling

Artikel 8:1 Werkingssfeer

Dit hoofdstuk is uitsluitend van toepassing op een privatisering en een publiekrechtelijke taakoverheveling van een onderdeel van de organisatie.

Artikel 8:2 Werkgelegenheid

1. De werkgever zal zich tot het uiterste inspannen om ervoor te zorgen dat de werkgelegenheid van de bij de privatisering of publiekrechtelijke taakoverheveling betrokken ambtenaren behouden blijft.
2. Als de werkgever dan wel de vakorganisaties van mening is dat de organisatiewijziging zodanig ingrijpende personele gevolgen met zich meebrengt dat hierover aanvullende afspraken gemaakt moeten worden, wordt een sociaal plan opgesteld.

Artikel 8:3 Rechtspositievergelijking

1. Indien 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 werkgever en de nieuwe werkgever.
2. Indien uit de vergelijking blijkt dat het totaalpakket van arbeidsvoorwaarden bij de nieuwe werkgever nadelig zijn ten opzichte van het totaalpakket bij de werkgever, worden in een sociaal plan nadere afspraken gemaakt over afbouw, behoud of compensatie van aanspraken.

Hoofdstuk 9: Slotbepalingen

Artikel 9:1 Intrekking

De sociaal statuten van de gemeente Bernisse en Spijkenisse worden ingetrokken, behoudens voor zover de werkgever of ambtenaar aan een van deze statuten nog rechten ontleent in verband met een organisatiewijziging die voor de inwerkingtreding van dit sociaal statuut is ingevoerd.

Artikel 9:2 Inwerkingtreding en duur

Dit sociaal statuut treedt in werking op de dag na bekendmaking en werkt terug tot en met 1 januari 2015 en geldt voor onbepaalde tijd.

Artikel 9:3 Overgangsrecht

De ambtenaren, die onder de werkingssfeer van het sociaal statuut 2007 Spijkenisse dan wel het sociaal statuut 2011-2014 Spijkenisse of het sociaal statuut Bernisse de bovenformatieve status hebben gekregen, blijven onder de werkingssfeer van deze sociaal statuten vallen.

Artikel 9:4 Hardheidsclausule

1. In gevallen waarin toepassing van het sociaal statuut leidt tot een onbillijke situatie voor een ambtenaar, kan de werkgever afwijken in een voor de ambtenaar gunstige zin.
2. In gevallen waarin het sociaal statuut niet voorziet, beslist de werkgever.

Artikel 9:5 Citeertitel

Deze regeling wordt aangehaald als: 'Sociaal Statuut gemeente Nissewaard'.

Aldus vastgesteld in de vergadering van het college van burgemeester en wethouders van Nissewaard
d.d. 2 januari 2015,

de secretaris
J. Pol

de burgemeester
M. Salet

Namens de vakorganisaties, d.d.....2015,
Abvakabo FNV,
[redactionele opmerking: ondertekening ontbreekt]
J.A. van der Hoek

CNV Publieke Zaak,
[redactionele opmerking: ondeertekening ontbreekt]
A.A. van Voorden