

Sociaal statuut van de gemeente Bunschoten

Het college van de gemeente Bunschoten;

gelet op: het Organisatiebesluit 2011 van 15 september 2011;
het Organisationsplan gemeente Bunschoten 2012-2015;
de Wet op de ondernemingsraden;
de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling (CAR) en de Uitwerkingsovereenkomst;

Overwegende dat met de commissie Georganiseerd Overleg op 18 mei 2015 overeenstemming is bereikt;

Besluit:

1. In te trekken de sociale plannen;
 - overdracht naar een publiekrechtelijk instelling (I);
 - overdracht naar een privaatrechtelijke instelling (II);
 - herplaatsing binnen de eigen organisatie (III).
2. Vervang het vorige statuut door het navolgende Sociaal Statuut Gemeente Bunschoten;

Sociaal Statuut Gemeente Bunschoten 2015

Hoofdstuk 1: Algemene bepalingen

Artikel 1:1 Definities

In dit sociaal statuut wordt verstaan onder:

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;

werkgever:

het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Bunschoten;

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;

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;

personele gevolgen:

gevolgen voor de functie of de rechtspositie van de betrokken ambtenaren;

salaris:

het voor de ambtenaar geldende bedrag van de aan de ambtenaar toegekende schaal als bedoeld in artikel 3:1 van de CAR;

salarisperspectief:

de opeenvolgende salarisperiodieken tot en met het hoogste bedrag van de functieschaal van de ambtenaar en eventueel schriftelijk vastgelegde extra individuele salarisafspraken;

bezoldiging:

het salaris, 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 Bezoldigingsregeling 2004 van de gemeente Bunschoten;

functie:

het geheel van werkzaamheden dat de ambtenaar volgens zijn functiebeschrijving verricht;

ongewijzigde functie

een functie die gelijk of nagenoeg gelijk is aan de functie die de ambtenaar voor de organisatiewijziging vervulde;

Sleutelfunctie

een functie die (met instemming van de OR) is aangewezen als zijnde van vitaal belang voor de nieuwe organisatie en die op basis van geschiktheidseisen wordt ingevuld.

Uitwisselbare functie(s)

Een groep van functies met verschillende benamingen die conform hoofdstuk 12 van de beleidsregels afspiegelingsbeginsel UWV, qua aard, inhoud, functieniveau, vereiste competenties, beloning, omstandigheden, gelijkwaardigheid, wederkerigheid en inwerkperiode als dezelfde functie moeten worden beschouwd.

Boventallig verklaarde Medewerker

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.

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 twee niveaus lager zijn dan de oude functie;

geschikte functie:

een functie die niet valt onder het begrip passende functie, maar die de ambtenaar bereid is te vervullen;

herplaatsen

het na een organisatieverandering plaatsen van een boventallig verklaarde medewerker in een passende of geschikte functie binnen de organisatie.

Remplaçant

De geplaatste of (potentieel) te plaatsen medewerker, die op basis van vrijwilligheid de status van boventallig verklaarde medewerker krijgt, met het doel om een (potentieel) boventallig verklaarde medewerker alsnog te kunnen plaatsen.

CAR:

Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling voor de sector gemeenten;

UWO:

Uitwerkingsovereenkomst voor de sector gemeenten;

georganiseerd overleg:

de commissie voor georganiseerd overleg zoals bedoeld in artikel 12:1 van de CAR;

ondernemingsraad:

de ondernemingsraad zoals bedoeld in artikel 2 van de Wet op de ondernemingsraden;

sociaal plan:

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

Artikel 1:2 Werkingsfeer

Dit sociaal statuut is van toepassing op alle organisatiewijziging 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 hoofdstructuur en de nieuwe invulling 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 en wenselijkheid van een organisatiewijziging te onderzoeken, worden het georganiseerd overleg, 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 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 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 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 conform het convenant door één orgaan worden behandeld waarbij de procedurele afspraken, de vaststelling van dit statuut en het sociaal plan behoren tot de competentie van het georganiseerd overleg. De planning en de uitwerking van nadere regelingen wordt voor advisering voorgelegd aan de ondernemingsraad.

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 een interne organisatiewijziging, niet zijnde privatiseringen en publiekrechtelijke taakoverhevelingen.

Artikel 3:2 Werkgelegenheid bij interne organisatiewijziging

1. De werkgever zal zich tot het uiterste inspannen om te voorkomen dat de bij de organisatiewijziging betrokken ambtenaren onvrijwillig werkloos raken.
2. Deze inspanningsverplichting sluit niet uit dat voor de ambtenaren een baan wordt gezocht buiten de organisatie.

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 voorkeursbehandeling:
 - de ambtenaar blijft zijn eigen ongewijzigde functie vervullen;
 - de ambtenaar wordt herplaatst naar een passende functie binnen de gemeentelijke organisatie;
 - de ambtenaar wordt herplaatst naar een geschikte functie binnen de gemeentelijke organisatie;
2. Herplaatsingsbesluiten als bedoeld in het eerste lid, worden genomen met inachtneming van de herplaatsingsprocedure, zoals beschreven in hoofdstuk 4.

Artikel 3:4 Uitgangspunten bij herplaatsing

Bij een herplaatsing zijn de volgende situaties te onderscheiden:

- a. De functie wijzigt niet of in geringe mate of er is sprake van een sleutelfunctie:
De plaatsing is in dit geval definitief, ook als de functie op een andere plaats in de organisatie wordt ondergebracht.
Voor zover het aantal functies binnen het gewijzigde organisatieonderdeel minder bedraagt dan voorheen, wordt een plaatsingsvolgorde op basis van afspiegeling gehanteerd.
Degenen die niet via dit lid kunnen worden herplaatst, schuiven door naar de methode uitgewerkt onder b.
- b. De functie wijzigt in overwegende mate of wordt opgeheven. In dit geval vindt herplaatsing plaats in een passende dan wel geschikte functie.
Bij de plaatsing wordt rekening gehouden met de geschiktheid, opleiding en ervaring van de medewerkers. Tevens worden meegewogen de beoordelingen en de gemaakte afspraken bij de jaargesprekken.
De ambtenaar is verplicht mee te doen bij de verzameling van deze gegevens (eventueel een test).
Tevens is hij verplicht een passende functie te accepteren. Als de plaatsing niet lukt is artikel 3:6 van dit statuut aan de orde.

Artikel 3:5 Belangstellingsregistratie

Voordat herplaatsingsbesluiten worden genomen, wordt de betrokken ambtenaar in de gelegenheid gesteld zijn voorkeur voor maximaal drie functies kenbaar te maken.

Artikel 3:6 Geen passende of geschikte functie

1. Indien de werkgever er niet in slaagt om de ambtenaar een passende, dan wel geschikte functie aan te bieden binnen de gemeentelijke organisatie is hoofdstuk 10D van de CAR/UWO onverkort van toepassing.
2. Hoofdstuk 10D van de CAR/UWO is ook van toepassing op de ambtenaar die korter dan twee jaar in vaste dienst is of die is bij wijze van proef tijdelijk is aangesteld.
3. Indien de werkgever er niet in slaagt om de ambtenaar een passende dan wel geschikte functie aan te bieden binnen de gemeentelijke organisatie, zullen de werkgever en de ambtenaar zich

inspannen om gezamenlijk een structurele oplossing te vinden. Onderdeel van deze oplossing kunnen zijn

- a. bijscholing en omscholing;
 - b. tijdelijke tewerkstelling binnen de gemeentelijke organisatie, al dan niet bovenformatief;
 - c. een passende functie binnen de gemeentelijke organisatie, die na de herplaatsingsprocedure is ontstaan;
 - d. tijdelijke detachering naar een externe organisatie, waarbij de betreffende medewerker de garantie houdt om binnen twee jaar terug te keren;
 - e. outplacementbegeleiding;
 - f. een geschikte functie buiten de gemeentelijke organisatie;
 - g. flankerende maatregelen, die in een sociaal plan nader zullen worden uitgewerkt.
4. De kosten van bijscholing, omscholing en outplacementbegeleiding zijn voor rekening van de werkgever.

Artikel 3:7 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.

Artikel 3:8 Salarisgarantie

De ambtenaar die wordt overgeplaatst naar een andere functie binnen de gemeentelijke organisatie, behoudt recht op het salaris en het salarisperspectief, zoals die voor hem golden in de oude functie.

Artikel 3:9 Functiegebonden toelagen

1. Voor de ambtenaar die wordt overgeplaatst naar een andere functie binnen de gemeentelijke organisatie vervallen de functiegebonden toelagen.
2. Aan de ambtenaar, wiens bezoldiging als gevolg van het vervallen van de functiegebonden toelagen een blijvende verlaging ondergaat, wordt een aflopende compensatie toegekend indien de ambtenaar deze toelagen gedurende ten minste twee jaren zonder wezenlijke onderbreking heeft genoten.
3. Deze compensatie kent het volgende verloop:
 1. 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,
 2. 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;
 3. 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;
 4. 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.

Artikel 3:10 Persoonsgebonden toelagen

De ambtenaar die wordt overgeplaatst naar een andere functie binnen de gemeentelijke organisatie, behoudt recht op zijn persoonsgebonden toelagen. Onder deze toelage wordt verstaan de toelage bedoeld in artikel 3:7:8 van de CAR.

Artikel 3:11 Studiefaciliteiten

1. De ambtenaar die wordt overgeplaatst naar een andere functie binnen de gemeentelijke organisatie, behoudt de studiefaciliteiten die hem op grond van het persoonlijk ontwikkelingsplan 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 het persoonlijk ontwikkelingsplan.

Artikel 3:12 Aanvullende scholing

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.

Artikel 3:13 Functie buiten de gemeentelijke organisatie

- l. Indien de ambtenaar, waarvoor in de herplaatsingsprocedure geen passende of geschikte functie is gevonden, een functie accepteert buiten de gemeentelijke organisatie, wordt hem eervol ontslag verleend.

2. De ambtenaar die overeenkomstig het eerste lid ontslag wordt verleend, wordt ontheven van eventuele terugbetalingsverplichtingen die voortvloeien uit het persoonlijk ontwikkelingsplan, de verhuiskostenregeling en de regeling ouderschapsverlof.
3. Indien de ambtenaar als bedoeld in het eerste lid een functie van ten minste een gelijke betrekkingssomvang accepteert buiten de gemeentelijke organisatie, vult de werkgever het brutosalaris gedurende een jaar aan tot aan het niveau van het brutosalaris dat de ambtenaar genoot direct voorafgaand aan het ontslag. De ambtenaar die een functie accepteert met een kleinere betrekkingssomvang ontvangt, vanaf de datum van aanvang met de werkzaamheden, gedurende een jaar een aanvulling van zijn brutosalaris naar rato.

Hoofdstuk 4: Herplaatsingsprocedure

Artikel 4:1 Herplaatsingsprocedure

1. Het college van burgemeester en wethouders zal, wanneer er overeenstemming in het GO is bereikt, een plaatsingscommissie in het leven roepen, die als taak heeft om de benodigde gegevens te verzamelen en om het college van burgemeesters en wethouders te adviseren over de te nemen herplaatsingsbesluiten.
2. De commissie zal als volgt worden samengesteld: een lid voorgedragen door het college van burgemeester en wethouders, een lid voorgedragen door de werknemersdelegatie GO, een voorzitter aan te wijzen door de aangestelde twee leden.

Artikel 4:2 Advies over herplaatsing

1. De plaatsingscommissie verzamelt alle volgens haar benodigde gegevens en adviseert op basis van deze gegevens het college van burgemeester en wethouders over de herplaatsing van de betrokken ambtenaren.
2. Het college van burgemeester en wethouders informeert de ambtenaar schriftelijk over het advies van de plaatsingscommissie over zijn herplaatsing, respectievelijk over het advies van de commissie om hem vooralsnog geen passende of geschikte functie aan te bieden.

Artikel 4:3 Bedenkingen tegen voorstel

1. Indien de ambtenaar bedenkingen heeft tegen het advies van de commissie over zijn herplaatsing, respectievelijk tegen het advies van de commissie om hem vooralsnog geen passende of geschikte functie aan te bieden, kan hij deze binnen 14 dagen schriftelijk indienen bij het college van burgemeester en wethouders.
2. De ambtenaar kan verzoeken om mondeling te worden gehoord door de plaatsingscommissie. De ambtenaar die hiertoe een verzoek indient, zal binnen 14 dagen worden gehoord. Van de hoorzitting wordt schriftelijk verslag opgemaakt.

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 op de hoogte gesteld van 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 geschikte functie is gevonden, wordt zo spoedig mogelijk schriftelijk van dit besluit in kennis gesteld. 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: Slotbepalingen

Artikel 5:1 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 het college van burgemeester en wethouders.

Artikel 5:2 Paritaire commissie voor toezicht op Van werk naar werk-trajecten

1. Voor het toezicht op "van werk naar werk-trajecten" wordt op grond van artikel 10d:24 van de CAR-UWO een paritaire commissie VWNW benoemd.
2. De commissie zal als volgt worden samengesteld: een lid voorgedragen door het college van burgemeester en wethouders, een lid voorgedragen door de werknemersdelegatie GO, een voorzitter aan te wijzen door de aangestelde twee leden.
3. Voordat er een ontslagaanzegging wordt gedaan zal het college advies van de commissie inwinnen.

Artikel 5:3 Citeertitel

Deze regeling wordt aangehaald als: 'Sociaal statuut gemeente Bunschoten' 2015

Artikel 5:4 Inwerkingtreding

Dit sociaal statuut treedt in werking op de dag na de afkondiging.

Aldus besloten in de openbare vergadering van het college d.d. 23 juni 2015

de secretaris,

de voorzitter,

Bijlage 1: Hoofdstuk 10D van de CAR/UWO

10d VAN WERK NAAR WERK-AANPAK EN VOORZIENINGEN BIJ WERKLOOSHEID

§ 1 Werkingsfeer en begripsbepalingen

Artikel 10d:1 Werkingsfeer

Dit hoofdstuk is van toepassing op de ambtenaar die als gevolg van een organisatieverandering boven-tallig is geworden of op grond van artikel 8:5, 8:6 of 8:8 ontslagen wordt en de ambtenaar die op grond van artikel 8:3, 8:5, 8:6 of 8:8 ontslagen is.

Artikel 10d:2 Begripsbepalingen

Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

- a. aanvullende uitkering: uitkering tijdens de werkloosheidsuitkering;
- b. bezoldiging: het gemiddelde van de bezoldiging als bedoeld in artikel 3:1, berekend over een periode van 12 maanden direct voorafgaand aan de start van de re-integratiefase of de start van het Van werk naar werk-traject, vermeerderd met de vakantietoelage en de eindejaarsuitkering; deze wordt geïndexeerd met de generieke salarisverhoging in de gemeentelijke sector;
- c. gemeentelijke sector: de gemeenten en gemeenschappelijke regelingen, die de CAR van toepassing hebben verklaard;
- d. boventalligheid: de situatie dat een ambtenaar wegens organisatiewijziging niet kan terugkeren in de formatie na de organisatiewijziging;
- e. na-wettelijke uitkering: de uitkering na afloop van de werkloosheidsuitkering;
- f. werkloosheid: werkloosheid als bedoeld in de Werkloosheidswet, waarbij het arbeidsurenverlies voortvloeit uit de beëindiging van de aanstelling of arbeidsovereenkomst bij de gemeente;
- g. werkloosheidsuitkering: uitkering op grond van de Werkloosheidswet, welke uitkering voortvloeit uit de aanstelling of arbeidsovereenkomst met de gemeente.

§ 2 Samenloop met lokale afspraken

Artikel 10d:3 Samenloop met lokale afspraken

1. Er kunnen lokaal aanvullende afspraken worden gemaakt op de bepalingen in dit hoofdstuk.
2. Wanneer voor 26 juni 2012 lokaal andere afspraken zijn overeengekomen, dan die in dit hoofdstuk zijn gesteld, bespreken college en vakorganisaties in de Commissie voor Georganiseerd Overleg wanneer tot herziening zal worden overgegaan van deze lokale afspraken.

§ 3 Rechten bij ontslag op grond van artikel 8:8

Artikel 10d:4 Rechten bij ontslag op grond van artikel 8:8

1. Voor de ambtenaar die op grond van artikel 8:8 ontslagen wordt, treft het college een passende regeling.
2. De ambtenaar wordt over de inhoud van de regeling voorafgaand door het college gehoord.
3. Het college betreft bij de vaststelling van de regeling de inhoud van de paragraaf over aanvullende uitkering bij ontslag uit dit hoofdstuk, voor zover dit redelijk en billijk is.

§ 4 Procedure van re-integratie bij ontslag op grond van onbekwaamheid of ongeschiktheid (art 8:6)

Artikel 10d:5 Begripsbepalingen

Voor de toepassing van deze paragraaf wordt verstaan onder:

- a. re-integratiefase: de fase voorafgaand aan ontslag, waarin door middel van een re-integratieplan afspraken worden gemaakt over de wijze waarop de re-integratie van de ambtenaar het best tot stand kan komen en hieraan uitvoering wordt gegeven met als doelwerkloosheid zoveel als mogelijk te voorkomen;
- b. re-integratieplan: het plan van aanpak waarin de re-integratie-inspanningen van gemeente en de ambtenaar beschreven staan, die tot doel hebben de re-integratie van de ambtenaar te bevorderen.

Artikel 10d:6 Re-integratiefase voor ontslag

1. De ambtenaar die ontslagen wordt op grond van artikel 8:6 heeft recht op een re-integratiefase.
2. De re-integratiefase begint met een besluit tot ontslag op grond van artikel 8:6.
3. De re-integratiefase gaat in op de eerste werkdag na verzending of overhandiging van het besluit tot ontslag.
4. De re-integratiefase is afhankelijk van de duur van het dienstverband bij de gemeente, waaruit ontslag plaatsvindt. Hierbij wordt de duur van het dienstverband gerekend vanaf de datum van indiensttreding bij de gemeente, waaruit ontslag plaatsvindt, tot de datum van de start van de re-integratiefase.

5. De duur van de re-integratiefase bedraagt bij een dienstverband van:
 - a. 2 tot 10 jaar 4 maanden
 - b. 10 tot 15 jaar 8 maanden
 - c. 15 jaar of meer 12 maanden.

Artikel 10d:7 Einde re-integratiefase

1. De re-integratiefase eindigt eerder dan na afloop van de voor de ambtenaar geldende termijn, indien de ambtenaar voor het aflopen van deze fase al dan niet in deeltijd een andere functie binnen of buiten de gemeente aanvaardt.
2. De re-integratiefase eindigt eerder en het ontslag op grond van artikel 8:6 gaat direct in, indien de ambtenaar zich tijdens de re-integratiefase niet houdt aan de afspraken uit het re-integratieplan.
3. Indien de re-integratiefase eerder eindigt om de in het tweede lid genoemde redenen, vervallen de rechten op een aanvullende uitkering en een na-wettelijke uitkering.

Artikel 10d:8

1. De re-integratiefase wordt verlengd wanneer het college zich tijdens de re-integratiefase niet houdt aan de afspraken uit het re-integratieplan.
2. De verlenging duurt minimaal een maand en maximaal de helft van de oorspronkelijke re-integratiefase.
3. Tijdens de verlengde re-integratiefase herstelt het college de nalatigheid naar de mate waarin dat mogelijk is.
4. Tijdens de verlengde re-integratiefase blijven de gemaakte afspraken uit het re-integratieplan van kracht.

Artikel 10d:9 Verlenging re-integratiefase door middel van levensloop

1. De ambtenaar kan het college verzoeken de re-integratiefase met maximaal 12 maanden te verlengen door gebruik te maken van de mogelijkheid van onbetaald verlof als bedoeld in artikel 6:9.
2. Het college stemt alleen in met het verzoek indien de ambtenaar tijdens de re-integratiefase redelijkerwijs niet heeft kunnen voldoen aan zijn re-integratieverplichtingen en indien:
 - a. onbetaald verlof wordt opgenomen voor de volledige arbeidsduur; en
 - b. de ambtenaar tijdens het onbetaald verlof levenslooptegoed opneemt op grond van de gemeentelijke levensloopteregeling; en
 - c. tijdens de verlengde re-integratiefase activiteiten worden ondernomen of voortgezet die de re-integratie bevorderen.
3. Het college en de ambtenaar maken nadere afspraken over de voorwaarden waaronder de inspanningen van het college en de ambtenaar, zoals deze zijn neergelegd in het re-integratieplan, tijdens de verlenging van de re-integratiefase worden voortgezet.
4. Artikel 10d:7 is tijdens de verlenging van de re-integratiefase van overeenkomstige toepassing.

Artikel 10d:10 Re-integratieplan

1. Het college stelt zo spoedig mogelijk maar uiterlijk binnen een maand na aanvang van de re-integratiefase een re-integratieplan op.
2. De ambtenaar wordt over de inhoud van het plan voorafgaand door het college gehoord.
3. In het re-integratieplan worden afspraken opgenomen over de re-integratie-inspanningen die van het college en de ambtenaar verlangd worden. In het re-integratieplan staan in ieder geval afspraken over:
 - verlof, voor zover dat nodig is, voor activiteiten die neergelegd zijn in het re-integratieplan;
 - scholing, indien die gevolgd gaat worden, welke scholing, het begin van die scholing, het einde van die scholing, de betaling en de te behalen resultaten;
 - opstellen arbeidsmarktprofiel;
 - sollicitatieactiviteiten.
4. In het re-integratieplan worden afspraken gemaakt over de kosten voor de verschillende activiteiten uit het re-integratieplan. De kosten voor de activiteiten uit het re-integratieplan komen, mits redelijk en billijk, volledig voor rekening van het college, met een maximum van € 7.500,=.

§ 5 Van werk naar werk-begeleiding bij boventaligheid

Artikel 10d:11 Toepassingsbereik

Deze paragraaf is van toepassing op de ambtenaar die door het college boventalig wordt verklaard, en die op de datum waarop deze boventaligheid ingaat, een dienstverband van tenminste twee jaar heeft bij de betreffende gemeente.

Artikel 10d:12 Duur van een Van werk naar werk-traject

De boventallig verklaarde ambtenaar heeft recht op een Van werk naar werk-traject dat maximaal twee jaar duurt, tenzij het college besluit tot verlenging op grond van artikel 10d:20 en artikel 10d:22.

Artikel 10d:13 Inspanningsverplichting

In 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.

Artikel 10d:14 Start Van werk naar werk-traject

Het Van werk naar werk-traject start op de dag waarop het besluit tot boventalligverklaring in werking is getreden.

Inhoud Van werk naar werk-traject

Artikel 10d:15 Van werk naar werk-onderzoek

1. Om richting te geven aan het Van werk naar werk-traject onderzoeken college en ambtenaar gezamenlijk de wensen en ontwikkelingsmogelijkheden van de ambtenaar, binnen en buiten de gemeente. Hierbij worden tevens de kansen van de ambtenaar op de regionale arbeidsmarkt onderzocht.
2. Bij het in het eerste lid bedoelde onderzoek kan een gecertificeerd loopbaanadviseur worden ingeschakeld.
3. Het Van werk naar werk-onderzoek kan van start gaan vóór de datum waarop het Van werk naar werk-traject begint en is uiterlijk binnen een maand na die datum afgerond.

Artikel 10d:16 Van werk naar werk-contract

1. Binnen drie maanden na afronding van het Van werk naar werk-onderzoek stellen college en ambtenaar een Van werk naar werk-contract op.
2. Het in het eerste lid bedoelde contract bevat de doelen, de voorzieningen die nodig zijn om deze doelen te bereiken, nadere afspraken en daaraan verbonden termijnen.
3. Afspraken kunnen worden gemaakt over:
 - het al dan niet toekennen van professionele begeleiding en de tijdsduur daarvan;
 - het al dan niet elders opdoen van werkervaring;
 - de werkzaamheden die de ambtenaar gedurende het Van werk naar werk-traject verricht;
 - het al dan niet volgen van een opleiding en het daarvoor beschikbare budget;
 - eventuele beperkingen van de ambtenaar, die zijn gebleken uit het Van werk naar werk-onderzoek;
 - de tijd die de ambtenaar beschikbaar heeft voor sollicitatieactiviteiten en andere inspanningen gericht op het vinden van een nieuwe werkkring. Deze tijd bedraagt tenminste 20% van de omvang van de aanstelling;
 - het al dan niet gebruik maken van specifieke flankerende voorzieningen, zoals bedoeld in het artikel 17:7.
4. De noodzakelijke kosten van het Van werk naar werk-traject komen tot een bedrag van € 7.500,- voor rekening van het college. Ten aanzien van kosten die dit bedrag overstijgen neemt het college een afzonderlijk besluit

Artikel 10d:17 Uitvoering van het Van werk naar werk-contract

Vanaf de start van de uitvoering van het Van werk naar werk-contract wordt de nakoming van de wederzijds gemaakte afspraken gevolgd. Iedere drie maanden wordt de voortgang in het traject geëvalueerd. Hiervan wordt een verslag opgemaakt.

Verlenging en einde Van werk naar werk-traject

Artikel 10d:18 Einde Van werk naar werk-traject

Het Van werk naar werk-traject eindigt op het moment dat de ambtenaar - al dan niet in deeltijd - een andere functie binnen of buiten de gemeente aanvaardt, op grond van ontslag op eigen verzoek of ontslag om een andere reden.

Artikel 10d:19 Tussentijdse beëindiging

1. Het Van werk naar werk-traject eindigt, indien de ambtenaar plaatsing in een passende of geschikte functie binnen de gemeente of de aanvaarding van een aangeboden functie buiten de gemeente weigert.

2. Het college kan eveneens besluiten tot tussentijdse beëindiging van het Van werk naar werk-traject en ontslag, indien de ambtenaar zich niet houdt aan de afspraken uit het Van werk naar werk-contract.
3. Indien het Van werk naar werk-traject eerder eindigt om de in het eerste of tweede lid genoemde reden, wordt de ambtenaar ontslag verleend op grond van artikel 8:3 met ingang van de dag volgend op die waarop het Van werk naar werk-traject is beëindigd. In dit geval kan het college aangeven dat sprake is van verwijtbare werkloosheid en vervallen de rechten op een aanvullende uitkering en een na-wettelijke uitkering.

Artikel 10d:20 Advies loopbaanadviseur

1. 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 een gecertificeerd loopbaanadviseur binnen een maand een advies uit aan het college over het vervolgetraject. Hierbij worden in ieder geval de evaluatieverslagen als bedoeld in artikel 10d:17 in acht genomen. De ambtenaar ontvangt een afschrift van het advies.
2. Het advies bedoeld in het eerste lid gaat in op de vraag of voortzetting van het Van werk naar werk-traject zinvol is, gelet op de vooruitzichten op korte termijn en de mate waarin voortzetting de kans op een passende of geschikte functie binnen afzienbare termijn vergroot.
3. Het college beslist of het advies van de loopbaanadviseur wel of niet wordt overgenomen.

Artikel 10d:21 Reguliere beëindiging Van werk naar werk-traject

1. Na ontvangst van het advies van de loopbaanadviseur beslist het college over het vervolg van het Van werk naar werk-traject, en stelt de ambtenaar in kennis van deze beslissing.
2. 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.
3. Het ontslag als bedoeld in het tweede lid gaat in op de eerste dag na afloop van de Van werk naar werk-termijn van twee jaar.

Artikel 10d:22 Verlenging Van werk naar werk-traject

1. Indien er zekerheid is, in de vorm van een schriftelijke toezegging van een werkgever, dat binnen een half jaar een functie voor de ambtenaar kan worden gevonden, of indien voortzetting van het Van werk naar werk-traject de kans op het vinden van een passende of geschikte functie aantoonbaar vergroot, kan het college besluiten het Van werk naar werk-traject te verlengen. Deze verlenging beslaat een redelijke en nader gespecificeerde periode en kan niet meer dan één keer worden verleend.
2. Indien aan het einde van de periode van verlenging het Van werk naar werk-traject niet tussentijds is beëindigd, verleent het college de ambtenaar ontslag op grond van artikel 8:3.
3. Het ontslag als bedoeld in het tweede lid gaat in op de eerste dag na afloop van de periode waarmee het Van werk naar werk-traject is verlengd.

Artikel 10d:23 Niet-nakoming van afspraken uit Van werk naar werk-contract

1. Indien één van beide partijen van mening is dat de andere partij zich niet houdt aan de afspraken zoals vastgelegd in het Van werk naar werk-contract, maakt deze partij dit aan de andere partij in een gesprek kenbaar. Dit gesprek is erop gericht gezamenlijk afspraken te maken over verbetering.
2. Indien één van beide partijen na het gesprek zoals bedoeld in het eerste lid in gebreke is gebleven ten aanzien van de in het Van werk naar werk-contract vastgelegde afspraken kan de andere partij eisen dat dit gevolgen heeft voor de voortzetting van het contract.
3. Ingeval de ambtenaar van het in het tweede lid bedoelde recht gebruik maakt, kan hij eisen dat het Van werk naar werk-traject wordt verlengd. Deze verlenging bedraagt een redelijke termijn, waarbij de periode die door de niet-nakoming verloren is gegaan als richtlijn kan dienen. Gedurende de periode van verlenging herstelt het college zoveel als mogelijk de gebreken die bij de uitvoering van het Van werk naar werk-contract zijn ontstaan.
4. Ingeval het college van het in het tweede lid bedoelde recht gebruik maakt, kan hij het Van werk naar werk-traject tussentijds beëindigen op grond van artikel 10d:19 tweede lid en ontslag verlenen op grond van artikel 8:3.
5. Indien over de nakoming van de afspraken in het Van werk naar werk-contract of de mogelijkheden zoals vastgelegd in dit artikel een geschil ontstaat, kunnen partijen dit geschil voorleggen aan de paritaire commissie.

Artikel 10d:24 Paritaire commissie

1. Het college stelt een paritair samengestelde commissie in, die desgevraagd toeziet op de individuele toepassing van de bepalingen in deze paragraaf.

2. 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, voorleggen aan deze commissie.
3. De commissie brengt over een in het tweede lid bedoeld geschil een bindend advies uit.
4. Het college stelt een reglement vast waarin de samenstelling, bevoegdheden en werkwijze van de commissie worden vastgelegd.

§ 6 Aanvullende uitkering

Artikel 10d:25 Aanvullende uitkering

1. Recht op een aanvullende uitkering heeft de ambtenaar die:
 - a) op grond van artikel 8:6 is ontslagen en de re-integratiefase heeft doorlopen, waarbij de situatie zoals beschreven in artikel 10d:7 tweede en derde lid niet aan de orde is of
 - b) op grond van artikel 8:3 is ontslagen en het Van werk naar werk-traject heeft doorlopen, waarbij de situatie zoals beschreven in artikel 10d:19 niet aan de orde is; en
 - c) recht heeft op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet en deze ook daadwerkelijk ontvangt.
2. Voorwaarde voor het verkrijgen van een aanvullende uitkering is dat de ambtenaar ten aanzien van iedere betaling van de aanvullende uitkering alle gegevens aan de gemeente overlegt die van invloed kunnen zijn op de hoogte van zijn aanvullende uitkering.

Artikel 10d:26 Hoogte aanvullende uitkering bij ontslag

1. De aanvullende uitkering kent twee fases.
2. Gedurende de eerste fase bedraagt de aanvullende uitkering:
 - a) voor ambtenaren met een bezoldiging tot een bedrag van € 4.375,= 10% van de bezoldiging naar rato van het aantal uren dat de ambtenaar werkloos is;
 - b) voor ambtenaren met een bezoldiging vanaf € 4.375,= tot een bedrag van € 5.250,= 20% van de bezoldiging naar rato van het aantal uren dat de ambtenaar werkloos is;
 - c) voor ambtenaren met een bezoldiging vanaf € 5.250,= 30% van de bezoldiging naar rato van het aantal uren dat de ambtenaar werkloos is.
3. Gedurende de tweede fase bedraagt de aanvullende uitkering:
 - a) voor ambtenaren met een bezoldiging van € 4.375,= tot een bedrag van € 5.250,= 10% van de bezoldiging naar rato van het aantal uren dat de ambtenaar werkloos is;
 - b) voor ambtenaren met een bezoldiging van € 5.250,= tot een bedrag van € 6.560,= 20% van de bezoldiging naar rato van het aantal uren dat de ambtenaar werkloos is;
 - c) voor ambtenaren met een bezoldiging vanaf € 6.560,= 30% van de bezoldiging naar rato van het aantal uren dat de ambtenaar werkloos is.

Artikel 10d:27 Duur aanvullende uitkering bij ontslag

1. De eerste fase van de aanvullende uitkering is één jaar, te rekenen vanaf de dag na de dag van ontslag.
2. De tweede fase van de aanvullende uitkering begint direct na afloop van de eerste fase en

duurt tot het einde van de werkloosheidsuitkering.

Artikel 10d:28 Sancties

1. Wanneer op grond van de Werkloosheidswet een sanctie wordt toegepast op de werkloosheidsuitkering, wordt deze sanctie evenredig toegepast op de aanvullende uitkering.
2. Het college stelt voor de toepassing van sancties naast de sanctie op grond van het eerste lid, een sanctiebeleid op.
3. Wanneer op grond van de Werkloosheidswet een sanctie wordt toegepast kan het college besluiten om het recht op na-wettelijke uitkering geheel of gedeeltelijk te laten vervallen.
4. Het college stelt ter uitvoering van het derde lid nadere regels op.

Artikel 10d:29 Einde aanvullende uitkering

De aanvullende uitkering eindigt als de uitkeringsduur is verstreken.

§ 7 Na-wettelijke uitkering

Artikel 10d:30 Na-wettelijke uitkering

1. De ambtenaar die recht had op een aanvullende uitkering heeft recht op een na-wettelijke uitkering indien:

- a. de werkloosheid direct aansluitend op de werkloosheidsuitkering voortduurt;
 - b. hij ten aanzien van iedere betaling alle gegevens aan de gemeente overlegt die van invloed kunnen zijn op de hoogte van zijn na-wettelijke uitkering.
2. Bij ontslag op grond van artikel 8:6 geldt als voorwaarde dat het ontslag gelegen is in omstandigheden binnen de werksfeer.

Artikel 10d:31 Hoogte na-wettelijke uitkering

1. De na-wettelijke uitkering bij werkloosheid voor 36 uur of meer heeft de hoogte van de WW-uitkering, als deze zou zijn voortgezet.
2. Wanneer sprake is van minder dan 36 uur werkloosheid, wordt het bedrag van de uitkering berekend naar rato van het aantal uren dat de ambtenaar werkloos is.
3. De na-wettelijke uitkering en het inkomen dat de ambtenaar uit of in verband met arbeid ontvangt, mag een hoogte van 90% van de oude bezoldiging niet overschrijden. Het meerdere wordt gekort op de na-wettelijke uitkering.

Artikel 10d:32 Duur na-wettelijke uitkering

De na-wettelijke uitkering is één maand per dienstjaar in de gemeentelijke sector maal een correctiefactor. De correctiefactor is

- a. 1,4 voor dienstjaren tot de leeftijd van 40 jaar
- b. 2 voor dienstjaren vanaf de leeftijd van 40 tot de leeftijd van 50 jaar
- c. 3 voor dienstjaren vanaf de leeftijd van 50 jaar.

Artikel 10d:33 Einde na-wettelijke uitkering

1. De na-wettelijke uitkering eindigt wanneer de uitkeringsduur is verstreken.
2. De na-wettelijke uitkering eindigt wanneer de werkloosheid eindigt.
3. De na-wettelijke uitkering eindigt op de eerste dag van de maand volgend op die waarin de ambtenaar de leeftijd van 62 jaar en 9 maanden bereikt heeft.

Artikel 10d:34 Sancties na-wettelijke uitkering

Het college stelt een sanctiebeleid op, op grond waarvan sancties worden toegepast op de uitbetaling van de na-wettelijke uitkering. Onderdeel van de sanctieregeling is de plicht die de ambtenaar heeft om het college te informeren over alles wat van invloed kan zijn op de duur en hoogte van de na-wettelijke uitkering.

Artikel 10d:35 Afkoop

1. Het college kan eenmalig, aan het begin van de uitkeringsperiode, op verzoek van de ambtenaar, toestemming geven voor afkoop van de na-wettelijke uitkering.
2. Het college bepaalt de hoogte van het afkoopbedrag en de voorwaarden waaronder de afkoop verstrekt wordt.

§ 8 Bijzondere uitkering bij ontslag ingeval van minder dan 35% arbeidsongeschiktheid

Artikel 10d:36 Bijzondere uitkering bij ontslag of definitieve herplaatsing ingeval van minder dan 35% arbeidsongeschiktheid

1. De ambtenaar die voor minder dan 35% arbeidsongeschikt is en die gedurende het derde ziektejaar, bedoeld in artikel 7:16, derde lid, is ontslagen op grond van artikel 8:5 dan wel definitief is herplaatst op grond van artikel 7:16, heeft recht op een bijzondere uitkering indien en voor zolang hij arbeid heeft voor ten minste de restverdiencapaciteit, zoals deze door UWV definitief is vastgesteld.
2. Voorwaarde voor het recht op de bijzondere uitkering is dat de ambtenaar ten aanzien van iedere betaling alle gegevens aan de gemeente overlegt die van invloed kunnen zijn op de hoogte van zijn bijzondere uitkering.

Artikel 10d:37 Hoogte bijzondere uitkering bij ontslag op grond van artikel 8:5 of definitieve herplaatsing op grond van artikel 7:16

1. De bijzondere uitkering bedraagt 75% van het verschil tussen het totaalinkomen uit of in verband met arbeid en de bezoldiging voorafgaand aan aanvaarding van de nieuwe arbeid.
2. Op de bijzondere uitkering wordt de werkloosheidsuitkering in mindering gebracht.

Artikel 10d:38 Duur bijzondere uitkering bij ontslag op grond van artikel 8:5 of definitieve herplaatsing op grond van artikel 7:16

De maximale duur van de bijzondere uitkering is 5 jaar na aanvaarding van de nieuwe arbeid.



Artikel 10d:39 Overgangsrecht

1. In afwijking van artikel 10d:31 is de duur van de na-wettelijke uitkering voor de ambtenaar die:

- a. op 1 juli 2008 20 dienstjaren of meer had in de gemeentelijke sector en
- b. ontslagen wordt binnen 10 jaar na 1 juli 2008 gelijk aan $(0,25 (0,195 0,015 * (X - 21)) * (X - Y) - (X - 18) / 12 - 2)$ jaar, met dien verstande dat de factor $(X - 18)$ gemaximeerd wordt op 38. Factor X staat hierbij voor de leeftijd in hele jaren op de dag van ontslag; factor Y voor de indiensttreedleeftijd in de gemeentelijke sector.