

SOCIAAL STATUUT GEMEENTE OISTERWIJK 2016

Hoofdstuk 1 – Algemene bepalingen en begrippen

ONDERGETEKENDEN:

1. De gemeente Oisterwijk, vertegenwoordigd door haar burgemeester, de heer drs. J.F.M. Janssen, verder genoemd: de gemeente;
1. ABVAKABO FNV, gevestigd te Zoetermeer, rechtsgeldig vertegenwoordigd door

de heer drs. M.C.M. Hissel,
en

CNV Publieke Zaak, rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer B.M. van Oers,
verder genoemd: de vakorganisaties

GELET OP:

- het Sociaal Statuut 2013 van de gemeente Oisterwijk d.d. 23 december 2013;
- het organisatieontwikkeltraject zoals verwoord in het Organisatie ontwikkelplan Oisterwijk: een koersvaste stap naar de toekomst, en de financiële taakstelling op de ambtelijke organisatie;
- de beoogde samenwerking met de gemeenten Goirle en Hilvarenbeek;
- de bereikte overeenstemming in het lokaal Georganiseerd Overleg;

OVERWEGENDE:

- dat de gemeente voor de uitdaging staat dat zij op langere termijn als gevolg van vergrijzing en ontgroening geconfronteerd gaat worden met een tekort aan werknemersaanbod;
- dat geconstateerd moet worden dat de inhoud van het werk verandert en er veranderingen gaan optreden als gevolg van digitalisering, decentralisering en samenwerkingsverbanden;
- dat daarnaast de landelijke overheid terugtreedt en als gevolg daarvan meer c.q. andere taken aan gemeenten worden toebedeeld;
- dat de gemeente in het licht van deze en nog komende ontwikkelingen nadere afspraken wenst vast te leggen over wederzijdse rechten en plichten bij organisatieveranderingen -door middel van een wijziging, afslanking, doorontwikkeling of privatisering- en de personele aspecten die zich daarbij kunnen voordoen;
- dat in de geldende CAR-UWO bepalingen zijn opgenomen die het nodig maken het Van Werk Naar Werk-traject, voortvloeiend uit een organisatieverandering, met personele waarborgen te omkaderen;
- dat dit Sociaal Statuut geënt is op het thema werkzekerheid alsook mobiliteit, flexibiliteit en ontwikkelingsbereidheid en daaraan gekoppeld garanties biedt op het gebied van arbeidsvoorwaarden;
- dat het vermijden van gedwongen ontslagen voor partijen uitgangspunt is in het licht van voorgaande geschetste ontwikkelingen;
- dat van de zijde van de gemeente actief wordt ingezet faciliteiten beschikbaar te stellen gericht op de ontwikkeling en inzetbaarheid van haar ambtenaren, waarbij het aanhouden dan wel vinden van een ander passend samenstel van werkzaamheden binnen dan wel buiten de gemeente voorop staat;
- dat van de zijde van ambtenaren actief wordt meegewerkt aan mobiliteit en flexibele inzet, rekening houdend met persoonlijke omstandigheden;
- dat de gemeente in het kader van personele waarborgen afspraken wenst vast te leggen voor haar ambtenaren bij organisatieveranderingen;
- dat partijen in het licht van deze ontwikkelingen en tegen deze achtergrond de personele waarborgen daaromtrent als volgt inkaderen:

BESLUITEN DE VOLGENDE REGELING VAST TE STELLEN:

Artikel 1:1 Algemene bepalingen

Onder dit Sociaal Statuut wordt verstaan een reglement waarin de gemeente en vakorganisaties, vertegenwoordigd in het Georganiseerd Overleg, ten behoeve van de ambtenaren van de gemeente, afspraken hebben vastgelegd over wederzijdse rechten en plichten bij organisatiewijzigingen en de personele aspecten daarvan die zich kunnen voordoen.

Artikel 1:2 Begripsbepalingen

In dit artikel zijn de definities van de in dit statuut gehanteerde begrippen opgenomen, voor zover deze niet in de tekst op hun betekenis worden toegelicht.

afspiegelingsbeginsel: systematiek waarbij er, voor zover het bij de te vervallen arbeidsplaatsen om uitwisselbare functies gaat, per leeftijdsgroep binnen een categorie uitwisselbare functies van de be-

drijfsvestiging de werknemers met het kortste dienstverband het eerst voor ontslag in aanmerking worden gebracht, waarbij het aantal werknemers dat per leeftijdsgroep voor ontslag in aanmerking wordt gebracht voor zover mogelijk overeenkomt met de onderlinge verhouding van het aantal werknemers in elk van de leeftijdsgroepen binnen de betreffende categorie uitwisselbare functies. De in de eerste volzin bedoelde leeftijdsgroepen zijn de groepen van 15 tot 25 jaar, van 25 tot 35 jaar, van 35 tot 45 jaar, van 45 tot 55 jaar en van 55 jaar en ouder;

ambtenaar: de ambtenaar in de zin van artikel 1:1 van de CAR-UWO, alsmede de werknemer met wie de gemeente een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht heeft afgesloten, niet zijnde de op de griffie werkzame ambtenaar;

boventalligheid: de situatie dat een ambtenaar wegens opheffing van zijn betrekking of wegens verandering in de inrichting van het dienstonderdeel waarbij hij werkzaam is of van andere dienstonderdelen, dan wel wegens verminderde behoefte aan arbeidskrachten niet kan terugkeren in de formatie na de reorganisatie;

CAR-UWO: Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling voor de sector gemeenten en Uitwerkingsovereenkomst;

diensttijd: de ononderbroken diensttijd, gerekend in jaren, in een ambtelijke aanstelling bij de gemeente in vaste dienst of in tijdelijke dienst voor een proeftijd;

directie: het orgaan dat bestaat uit de gemeentesecretaris/algemeen directeur en de directeur;

functie: de werkzaamheden door de ambtenaar te verrichten krachtens en overeenkomstig hetgeen hem door het daartoe bevoegde gezag is opgedragen, zoals vastgelegd in het generieke functieprofiel en de resultaatgebieden, vastgelegd in het Persoonlijk Werkplan;

gemeente: (het college van) de gemeente Oisterwijk;

geschikte functie: een functie die niet valt onder het begrip "passend", maar die de ambtenaar bereid is te vervullen;

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

krimpfunctie: een functie waarbinnen de formatieve ruimte zodanig wordt verminderd dat niet alle betrokken ambtenaren hun functie kunnen volgen;

OR: de ondernemingsraad zoals bedoeld in artikel 2 van de Wet op de Ondernemingsraden;

ongewijzigde functie: een functie waarvan de functie-inhoud en functie-eisen niet of niet wezenlijk (minder dan 30%) wijzigt; ook wel mens-volgt-werk-functie genoemd;

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;

passende functie: een functie die de ambtenaar in verband met zijn persoonlijkheid, zijn omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten in redelijkheid kan worden opgedragen. Of een functie waarvoor de ambtenaar door middel van om- her- en bijscholing in de regel binnen 24 maanden de benodigde geschiktheid en bekwaamheid kan verwerven. Een passende functie is doorgaans van hetzelfde functieniveau als de voorheen vervulde functie, maar kan één niveau hoger of lager zijn. In uitzonderlijke gevallen kan plaatsing in een passende functie twee niveaus lager zijn dan de voorheen vervulde functie;

paritaire commissie: de commissie als bedoeld in artikel 10d:24 CAR-UWO en die tot taak heeft desgevraagd toe te zien op een correcte toepassing van dit statuut;

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

plaatsingscommissie: de commissie als bedoeld in artikel 3:3;

plaatsingsplan: het overzicht van de plaatsingen van de betrokken ambtenaren in ongewijzigde, passende dan wel geschikte functies, alsmede van de betrokken ambtenaren die niet direct kunnen worden geplaatst;

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;

re-integratieteam: team als bedoeld in artikel 3:8;

reorganisatie: situatie waarbij sprake is van opheffing van de betrekking van de ambtenaar, sprake is van verandering in de inrichting van het dienstonderdeel waarbij hij werkzaam is of van andere dienstonderdelen, dan wel situatie waarbij sprake is van verminderde behoefte aan arbeidskrachten die vorm krijgt in een organisatiewijziging zijnde afslanking, doorontwikkeling of privatisering;

salaris: maandbedrag dat binnen de salarisschaal aan de ambtenaar is toegekend, naar evenredigheid van diens formele arbeidsduur;

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

salaristoelagen: daartoe worden gerekend de in paragraaf 3 van hoofdstuk 3 CAR-UWO genoemde toelagen te weten: de functioneringstoelage, de waarnemings-toelage, de toelage onregelmatige dienst, de buitendagvenstertoelage, de toelage beschikbaarheidsdienst, de inconvenienttoelage, de arbeids-

markttoelage, de garantietoelage en de afbouwtoelage die aan de ambtenaar zijn toegekend en die tot 1 januari 2016 tot de bezoldiging werden gerekend;
sleutelfunctie: een managementfunctie of een functie die van cruciaal belang is voor het realiseren van de resultaatgebieden en output;
sociaal plan: nadere afspraken, gebaseerd op en aanvullend op dit statuut, met betrekking tot de personele gevolgen van een organisatiewijziging;
toelage: de toelage waarmee het salaris wordt vermeerderd ingevolge hoofdstuk 3 CAR-UWO;
vervallen functie: een functie die komt te vervallen na een organisatieverandering in de vorm van een afslanking, doorontwikkeling of privatisering;
VWNW-traject: het traject als bedoeld in de artikelen 10d:11 t/m 10d:24 CAR-UWO voor de ambtenaar, die door het college boventallig wordt verklaard als gevolg van reorganisatie en die, op het moment dat deze boventaligheid ingaat, een dienstverband heeft van tenminste twee jaar;

Artikel 1:3 Algemene uitgangspunten sociaal beleid

1. Uitgangspunt is dat bij organisatiewijzigingen werkzekerheid bestaat voor de ambtenaar in vaste dienst gedurende een periode van twee jaar, te rekenen vanaf datum besluit verklaring boventaligheid. De werkzekerheid is gericht op maximale mobiliteit, flexibiliteit en ontwikkelingsbereidheid, zowel in- en extern.
2. In geval bij een organisatiewijziging formatieplaatsen verdwijnen of de formatie krimpt, waardoor ambtenaren boventallig worden, dan wel dat een ambtenaar door toepassing van het geschiktheids criterium niet geplaatst kan worden, wordt van de gemeente en ambtenaar verwacht dat zij zich maximaal inzetten bij het toeleiden naar een passende of geschikte functie in- of extern. De afspraken daarover worden vastgelegd in een VWNW-contract.
3. Voor de gemeente geldt een resultaatverplichting tot aanzienlijke terugdringing van inhuur externen. Dit geldt zowel voor de reguliere als specifieke inhuur. Terugdringing inhuur externen is met name van belang om ruimte voor doorstroom mogelijk te maken. Hierdoor ontstaan voor ambtenaren kansen op werk.
4. Ambtenaren zijn verantwoordelijk voor hun eigen ontwikkeling en loopbaan. De gemeente zal in het belang van mobiliteit, flexibiliteit en ontwikkelingsbereidheid ambtenaren intensief en planmatig faciliteren en begeleiden, opdat een bredere inzetbaarheid mogelijk wordt.

Artikel 1:4 Werkingssfeer

1. Dit statuut is van toepassing op alle organisatiewijzigingen in de gemeentelijke organisatie, waaraan personele gevolgen zijn verbonden, niet zijnde een organisatiewijziging als gevolg van een gemeentelijke herindeling. Daarbij kunnen zich de volgende situaties voordoen:
 - a. functies worden opgeheven als gevolg van beëindiging van activiteiten (vervallen functies);
 - b. functies worden opgeheven als gevolg van het inkrimpen van activiteiten (krimpfuncties);
 - c. belangrijke wijziging in functies en/of competenties.
2. Aan de OR worden alle wijzigingen in de organisatiestructuur ter advisering voorgelegd.
3. Dit statuut geldt voor alle ambtenaren van de gemeente die in vaste dienst zijn of in tijdelijke dienst voor een proeftijd met de intentie tot een vast dienstverband, mits de ambtenaar naar behoren functioneert. De gemeente bepaalt op basis van de jaarlijkse beoordeling of de ambtenaar voldoende functioneert.

Artikel 1:5 Bevoegdheid tot het nemen van het besluit tot organisatiewijziging

1. Het college is bevoegd tot het nemen van besluiten over wijziging van de hoofdstructuur van de ambtelijke organisatie.
2. De algemeen directeur is bevoegd tot het nemen van besluiten over de verdere indeling op het niveau van verdere organisatieonderdelen binnen de hoofdstructuur.

Artikel 1:6 Bevoegdheid tot het nemen van besluiten betreffende individuele ambtenaren

1. Het college is bevoegd tot het nemen van besluiten over wijziging van de functie, overplaatsing, toekennen van de status van VWNW-kandidaat en besluiten die betrekking hebben op VWNW-contracten, tenzij bij of krachtens wet of raadsbesluit anders is bepaald.
2. Het college kan bevoegdheden mandateren aan de directie.

Hoofdstuk 2 – Procedurele bepalingen

Artikel 2:1 Onderzoek naar organisatiewijziging, afslanking, doorontwikkeling, privatisering

1. Als de gemeente voornemens is de mogelijkheid en wenselijkheid van een organisatiewijziging te onderzoeken, worden de OR, het GO en de betrokken ambtenaren hier in een vroeg stadium van op de hoogte gesteld.

2. Het tijdstip van kennisgeving is dusdanig, dat de OR zijn mening over het onderzoek kenbaar kan maken, en in ieder geval voordat de opdracht voor het onderzoek wordt verstrekt.
3. De ambtenaren en de OR 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 OR en het GO.

Artikel 2:2 Extern advies

Indien de gemeente voornemens is om over de wenselijkheid van de organisatiewijziging extern advies te vragen, wordt de OR om advies gevraagd over het verstrekken en formuleren van de adviesopdracht, conform artikel 25 van de Wet op de ondernemingsraden.

Artikel 2:3 Advies OR over organisatiewijziging, afslanking, doorontwikkeling, privatisering

1. Voordat een definitief besluit wordt genomen ten aanzien van de organisatiewijziging, wordt de OR 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 2:4 Kennisgeving en uitvoering besluit

1. Als een definitief besluit is genomen tot wijziging van de organisatie, wordt dit besluit zo spoedig mogelijk meegedeeld aan het GO, de OR 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 OR, zal deze afwijking duidelijk worden gemotiveerd. De uitvoering van het besluit tot organisatiewijziging, afslanking, doorontwikkeling, privatisering wordt in dit geval uitgesteld tot op zijn vroegst een maand nadat de OR van het besluit in kennis is gesteld, conform artikel 25, zesde lid, van de Wet op de ondernemingsraden.

Hoofdstuk 3 – Plaatsingsprocedure

Artikel 3:1 Selectie sleutelfuncties bij organisatiewijziging, afslanking, doorontwikkeling, privatisering

1. Plaatsing op de functie van manager en teamleider geschiedt door de algemeen directeur, overeenkomstig de vigerende werving- en selectieprocedure (sollicitatie). Geplaatst wordt op basis van kwaliteitseisen en geschiktheid. Voor de functie van manager wordt de mate van geschiktheid altijd beoordeeld met behulp van een objectieve geschiktheidstest, in de vorm van een assessment. Voor de functie van teamleider kan een geschiktheidsassessment worden afgenomen.
2. De manager kan voor zijn afdeling sleutelfuncties (cruciale functies) aanwijzen. Ook deze aangevoerde functies worden uitsluitend op basis van kwaliteitseisen en geschiktheid ingevuld, overeenkomstig de vigerende werving- en selectieprocedure (sollicitatie).
3. Een sleutelfunctie wordt ingevuld voordat de plaatsingsprocedure als bedoeld in artikel 3:2 wordt gevolgd.
4. Kandidaten die niet worden geplaatst op een sleutelfunctie, volgen de plaatsingsprocedure als bedoeld in artikel 3:2.

Artikel 3:2 Plaatsing ambtenaren

1. Als in het kader van een organisatiewijziging op grond van efficiency en herinrichting van processen taakgebieden of delen van taakgebieden organisatorisch anders worden ingedeeld, zonder krimp in de formatie en waarbij het samenstel van taken (resultaatgebieden), afgeleid van de generieke functie, grotendeels niet wijzigt, geldt het principe mens volgt werk.
2. Bij het nemen van besluiten over plaatsingen van ambtenaren die betrokken zijn bij een belangrijke organisatiewijziging, uitgezonderd de ambtenaren als bedoeld in het eerste lid, gelden bij boventalligheid en de daarop volgende plaatsing de volgende uitgangspunten:
 - a. de geschiktheid van de ambtenaar voor een functie zoals die blijkt uit opleidings- en ervaringsgegevens (kennis), competenties en beoordelingen;
 - b. indien meer personen geschikt zijn voor een bepaalde functie geldt het principe mens volgt werk;
 - c. de voorkeur van de ambtenaar voor bepaalde functies.

3. De ambtenaar is verplicht mee te werken aan gesprekken en testen die nodig zijn voor het verzamelen van gegevens als bedoeld in het tweede lid.
4. Voor plaatsing komen in de eerste plaats ambtenaren in aanmerking die werkzaam zijn binnen het organisatieonderdeel waar de aanpassing plaats vindt. Deze ambtenaren worden in de gelegenheid gesteld hun voorkeur voor maximaal drie functies kenbaar te maken.
5. In het geval een functie niet wordt ingevuld door een belanghebbende van de desbetreffende afdeling, wordt beoordeeld of plaatsing mogelijk is door een ambtenaar met een voorkeurspositie, zoals een VWNW-kandidaat of een ambtenaar die moet re-integreren wegens arbeidsongeschiktheid of functionele ongeschiktheid.
6. Bij een gemeentebrede organisatiewijziging worden alle ambtenaren in de gelegenheid gesteld hun voorkeur voor maximaal drie functies kenbaar te maken.
7. De plaatsingscommissie heeft de bevoegdheid om gemotiveerd af te wijken van de door de ambtenaar opgegeven voorkeuren.

Artikel 3:3 Plaatsingscommissie

1. Bij een belangrijke organisatiewijziging met personele consequenties als bedoeld in artikel 3:2, lid 2, bestaat de plaatsingscommissie uit:

- a. één vast en plaatsvervangend lid op voordracht van het GO;
- b. één vast en plaatsvervangend lid op voordracht van het college;
- c. een onafhankelijk voorzitter, aangewezen door de leden onder a en b.
- d. een ambtelijk secretaris ter ondersteuning; de ambtelijk secretaris heeft geen stemrecht.

De leden onder a, b en c hebben recht op een vergoeding, die bestaat uit 1,25 maal (met uitzondering van de reiskosten) de vergoeding die de leden van de Bezwaarschriftencommissie van de gemeente Oisterwijk ontvangen.

2. Met inachtneming van het bepaalde in artikel 3:2 heeft de commissie tot taak:
 - a. het college middels een plaatsingsplan te adviseren over de plaatsing van ambtenaren;
 - b. advies uit te brengen over de zienswijze van de ambtenaar tegen de voorgenomen plaatsing dan wel het voornemen tot het voorlopig niet plaatsnemen, ofwel tegen het besluit tot boventaligverklaring.
3. De commissie heeft het recht om ambtenaren, informanten en adviseurs te horen.
4. De commissie vergadert alleen in aanwezigheid van alle leden of hun plaatsvervaarders. De vergaderingen van de commissie zijn niet openbaar.
5. De commissie brengt haar advies schriftelijk uit, binnen vier weken na de aanvraag.
6. Het college neemt, met inachtneming van het advies van de commissie, een voorgenomen besluit.
7. Bij een organisatiewijziging als bedoeld in artikel 3:2, lid 1, bestaat de commissie uit:
 - a. voorzitter: de manager van de betrokken afdeling;
 - b. de teamleider van de betrokken afdeling en het desbetreffende team;
 - c. een P&O adviseur;
 - d. een adviseur vanuit de OR.
8. De commissie, genoemd in het vorige lid, stelt een plaatsingsplan op en adviseert het college over de plaatsing van ambtenaren op grond van het principe mens-volgt-werk.

Artikel 3:4 Bedenkingen tegen voorstel

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

Artikel 3:5 Plaatsingsbesluiten

1. Het college neemt het besluit tot plaatsing 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. Het college besluit tot definitieve plaatsing van ambtenaren bij plaatsing in een ongewijzigde functie (mens volgt taak) en van ambtenaren die in een passende of geschikte functie worden geplaatst.
3. Het college besluit tot voorlopige plaatsing van:

- a. de ambtenaar die geplaatst wordt in een nieuwe of sleutelfunctie;
- b. de ambtenaar die geplaatst wordt in een gewijzigde functie.

De voorlopige plaatsing geschiedt voor de duur van één jaar. Gedurende dit jaar wordt er tweemaal een beoordeling opgesteld over het functioneren van de ambtenaar. Indien de ambtenaar na afloop van dit jaar naar het oordeel van het college de functie volledig en volwaardig uitoefent, neemt het college het besluit tot definitieve plaatsing.

1. Bij het nemen van het plaatsingsbesluit wordt de betrokken ambtenaar in principe gelijktijdig uit zijn oorspronkelijke functie ontheven.
2. Als plaatsing niet direct mogelijk is, krijgt de betrokken ambtenaar een besluit, waarin is opgenomen dat hij vanaf de in dat besluit genoemde datum boventallig wordt verklaard en VWNW-kandidaat is. Daarbij wordt hij op de hoogte gesteld van zijn rechten en plichten.
3. De ambtenaar kan bezwaar aantekenen tegen het besluit, zoals bedoeld in het eerste lid, conform de Algemene wet bestuursrecht.

Artikel 3:6 Herziening voorlopige plaatsing

1. De ambtenaar die voorlopig is geplaatst in een nieuwe, sleutel- of gewijzigde functie, kan binnen één jaar na de voorlopige plaatsing gemotiveerd kenbaar maken dat er sprake is van een situatie dat hij qua kwalitatieve geschiktheid niet past in de functie waarin hij is geplaatst. Dat kan niet eerder dan nadat een eerste beoordeling is opgemaakt. De ambtenaar kan daarbij gemotiveerd verzoeken om plaatsing in een andere functie. Dit kan gevolgen hebben voor zijn salaris en salaristoelagen.
2. De plaatsingscommissie, als bedoeld in artikel 3:3, lid 1, toetst of de voorlopige plaatsing van de ambtenaar in desbetreffende functie zorgvuldig en met de juiste afwegingen tot stand is gekomen. De plaatsingscommissie adviseert het college daarbij over het besluit op het verzoek als bedoeld in het eerste lid en geeft daarbij een nieuw advies tot plaatsing. Indien geen andere (passende of geschikte) functie beschikbaar is of plaatsing in een andere (passende of geschikte) functie niet mogelijk blijkt, dan wordt de ambtenaar als niet plaatsbaar aangemerkt en is artikel 3:5, lid 5 van toepassing.
3. Het college neemt naar aanleiding van het advies van de plaatsingscommissie een nieuw (voorlopig) besluit over plaatsing van de ambtenaar in een andere functie of tot het voorlopig niet plaatsen, dan wel tot boventalligverklaring van de ambtenaar.
4. De ambtenaar kan bezwaar aantekenen tegen het besluit, zoals bedoeld in vorige lid, conform de Algemene wet bestuursrecht.

Artikel 3:7 Vaststellen VWNW-kandidaat

1. Bij het vaststellen welke ambtenaar VWNW-kandidaat wordt, kunnen de volgende situaties worden onderscheiden:
 - a. Gedwongen: functies verdwijnen als gevolg van het beëindigen van activiteiten; de ambtenaar die werkzaam is in een functie die wordt opgeheven (vervallen functie), wordt boventallig verklaard en aangemerkt als VWNW-kandidaat
 - b. Functies verdwijnen als gevolg van het inkrimpen van activiteiten (krimpfunctie). Indien er meer ambtenaren zijn dan beschikbare formatieplaatsen in eenzelfde (mens volgt werk) of naar aard en niveau vergelijkbare functie (uitwisselbaarheid) dan zal plaatsing geschieden op basis van geschiktheid. Bij gelijke geschiktheid zal het afspiegelingsbeginsel worden toegepast. Ook de ambtenaren die krimpfuncties vervullen worden boventallig verklaard en aangemerkt als VWNW-kandidaat.
 - c. De situatie zoals genoemd in artikel 3:5, lid 5 of 3:6, lid 2.
2. Peildatum voor de indeling in leeftijdscategorieën en het vaststellen van het aantal dienstjaren is de datum waarop het college een besluit neemt over een organisatiewijziging.

Artikel 3:8 Re-integratieteam

1. VWNW-kandidaten worden begeleid door een re-integratieteam.
2. Het re-integratieteam bestaat uit:
 - a. een lid van de directie;
 - b. een P&O adviseur;
 - c. een secretaris.
3. Het re-integratieteam heeft als taak de VWNW-kandidaten te begeleiden overeenkomstig artikel 4:1.

Hoofdstuk 4 – Begeleiding van werk naar werk

Artikel 4:1 Van Werk Naar Werk-traject

1. In het geval een ambtenaar op grond van artikel 8:3, lid 4 CAR-UWO en artikel 3:7 van dit statuut boventallig wordt verklaard, is dit de start van een Van Werk Naar Werk-traject (VWNW-traject conform hoofdstuk 10d, paragraaf 5 CAR-UWO). In dit traject wordt de volgende fasering aangebracht:

- a. *het VWNW-onderzoek*: ambtenaar en de gemeenteonderzoeken samen de wensen en ontwikkelingsmogelijkheden van de ambtenaar binnen en buiten de eigen organisatie. Bij dit onderzoek kan een gecertificeerde loopbaanadviseur worden ingeschakeld om de loopbaanmogelijkheden binnen en buiten de organisatie te verkennen. In dit onderzoek wordt tevens de kans van de ambtenaar op de regionale arbeidsmarkt onderzocht. Dit onderzoek moet binnen 1 maand na de start van het VWNW-traject zijn afgerond, maar kan al starten voordat de termijn ingaat. Op basis van het VWNW-onderzoek wordt een VWNW-contract opgesteld;
- b. *het VWNW-contract*: in het VWNW-contract worden resultaatgerichte doelen geformuleerd en worden voorzieningen vastgelegd die nodig zijn om de ambtenaar te stimuleren om te bewegen en te faciliteren. Het VWNW-contract moet binnen 3 maanden na afronding van het VWNW-onderzoek zijn vastgesteld. In het VWNW-contract worden de afspraken en de daaraan verbonden termijnen vastgelegd. Hierin wordt in ieder geval vastgelegd:
 - de tijdsduur van professionele begeleiding (maximaal 2 jaar);
 - het moment waarop wordt besloten elders werkervaring op te doen;
 - het moment waarop wordt besloten om een opleiding te volgen en het beschikbare budget;
 - de beperkingen van de ambtenaar;
 - de tijd die het college de ambtenaar geeft voor sollicitatie en andere activiteiten, gericht op het vinden van een andere baan (tenminste 20% van de omvang van de aanstelling).
- c. *Uitvoering van het VWNW-contract*: Na ondertekening van het VWNW-contract wordt gestart met de uitvoering van het contract. Elke 3 maanden is er een evaluatie-moment en wordt de voortgang van de uitvoering van de afspraken besproken en schriftelijk vastgelegd. De wederzijds gemaakte afspraken worden gemonitord. In de actieve zoektocht naar een baan, is een rol voor zowel het re-integratieteam als de ambtenaar weggelegd. Inspanningen zijn gericht op het vinden van een passende dan wel geschikte functie. Behalve binnen de organisatie, wordt ook nadrukkelijk gezocht naar een functie buiten de organisatie.
- d. *Afronding VWNW-traject en evaluatie*: de periode van het VWNW-traject eindigt na 2 jaar of eerder na plaatsing van een VWNW-kandidaat of na ontslag op eigen verzoek of ontslag op andere gronden. Indien de VWNW-kandidaat na 21 maanden na het moment van boventalligverklaring niet is geplaatst in een andere functie binnen of buiten de organisatie, wordt door een gecertificeerd loopbaanadviseur een advies uitgebracht aan de gemeente en ambtenaar over het vervolgtraject. Hierbij worden de schriftelijke evaluatieverslagen zwaarwegend in acht genomen. Dit advies kan betekenen dat de VWNW-termijn afloopt en de ambtenaar in kennis wordt gesteld van het besluit hem op grond van artikel 8:3 CAR-UWO ontslag te verlenen. In dat geval verbindt de gemeente zich om de ambtenaar na het ontslag intensief te blijven begeleiden bij het zoeken naar ander werk. Een andere mogelijkheid kan zijn dat de toezegging van een gemeente, dat binnen een half jaar een andere functie binnen of buiten de sector kan worden gevonden, of voortzetting de kans op een passende functie aantoonbaar vergroot. Het college beslist of het advies wordt overgenomen of niet. In geval van verlenging worden nieuwe afspraken vastgelegd.
- e. Er kunnen zich bijzondere omstandigheden voordoen, die een maatwerkoplossing noodzakelijk maken. Het re-integratieteam adviseert het college over een maatwerkoplossing.

Artikel 4:2 Verplichting gemeente

De gemeente spant zich maximaal in om met behulp van de gemeentelijke organisatie en door de gemeente ingehuurde derden VWNW-kandidaten te faciliteren bij het zoeken naar een andere passende of geschikte functie binnen of buiten de organisatie.

Artikel 4:3 Verplichtingen VWNW-kandidaat

De VWNW-kandidaat:

- a. spant zich maximaal in om zich een passende of geschikte functie te verwerven, conform de afspraken in het VWNW-contract. Dit houdt onder andere in dat hij zich actief en op een positieve manier inzet bij het zoeken naar en verwerven van een passende of geschikte functie. Hij werkt volledig mee aan herplaatsing volgens de regels van dit statuut;
- b. verstrekt, desgevraagd en indien daarvoor aanleiding bestaat ook uit eigen beweging, alle informatie waarvan hij redelijkerwijs kan begrijpen dat deze in het kader van het VWNW-traject van belang is. Daartoe behoort in elk geval de informatie over de inspanningen die de VWNW-kandidaat in het kader van zijn in dit statuut bedoelde verplichtingen heeft verricht.

Artikel 4:4 Aanvaarding functie op ander niveau

1. Indien er sprake is van een passende of geschikte functie binnen de organisatie, maar deze functie niet van een gelijk niveau is, kan herplaatsing in een passende of geschikte functie van een lager of hoger niveau plaatsvinden.
2. Bij herplaatsing in een functie van een lager niveau dienen de gemeente en de ambtenaar zich maximaal in te spannen om de ambtenaar weer terug te brengen naar een functie op het niveau van zijn oude functie.
3. Als de inspanning, genoemd in lid 2 van dit artikel, binnen 2 jaar niet heeft geleid tot het gewenste resultaat, wordt de salarisschaal van de ambtenaar verlaagd naar het niveau dat bij de functie hoort.
4. Bij aanpassing van het salaris naar een lagere functieschaal wordt het verschil in salaris omgezet in een garantietoelage ter hoogte van 75% van het verschil, in het tweede jaar aflopend naar 50% en het derde jaar 25%.

Hoofdstuk 5 – Paritaire commissie Van werk naar werk

Artikel 5:1 Paritaire commissie

1. De gemeente stelt een commissie in, overeenkomstig artikel 10d:24 van de CAR-UWO.
2. Deze commissie wordt paritair samengesteld.
3. De commissie heeft tot taak desgevraagd toe te zien op een correcte uitvoering van het VWNW-contract.
4. De samenstelling, bevoegdheden en werkwijze van de commissie zijn vastgelegd in een reglement, zoals opgenomen in bijlage 1 bij dit statuut.

Artikel 5:2 Initiatief

1. Indien één van de partijen zich niet houdt aan de afspraken zoals vastgesteld in het VWNW-contract, kan de andere partij dit ter bespreking stellen.
2. Indien één van de partijen in gebreke blijft ten aanzien van de in het contract vastgelegde afspraken, kan de andere partij eenzijdig eisen dat dit gevolgen heeft voor de wijze van voortzetting van het VWNW-contract. Deze partij zal dit schriftelijk aan de andere partij kenbaar maken.
3. Indien een geschil is ontstaan betreffende de uitvoering van de afspraken in het VWNW-contract als bedoeld in het vorige lid, kan dit geschil worden voorgelegd aan de paritaire commissie, die een bindend advies uitbrengt.

Hoofdstuk 6 – Privatisering en taakoverheveling

Artikel 6:1 Werkingsfeer hoofdstuk

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

Artikel 6:2 Werkgelegenheid

1. De gemeente zal zich tot het uiterste inspannen om ervoor te zorgen dat de werkgelegenheid van de bij de privatisering of overheveling van taken betrokken ambtenaren behouden blijft.
2. De gemeente treedt met de betrokken privaatrechtelijke of publiekrechtelijke instantie in overleg over de overname van de ambtenaren van het desbetreffende organisatieonderdeel. Gemaakte afspraken worden schriftelijk vastgelegd.
3. Voordat de gemeente een besluit neemt over de overgang van een ambtenaar naar de betrokken privaatrechtelijke of publiekrechtelijke instantie, biedt hij de betrokkene de gelegenheid om zijn belangstelling kenbaar te maken voor passende functies die op dat moment vacant zijn of op korte termijn vacant worden in de gemeentelijke organisatie. De ambtenaar zal als interne kandidaat in de selectieprocedure worden betrokken.

Artikel 6:3 Geen passende of geschikte functie

1. Indien de gemeente er niet in slaagt om de ambtenaar onder te brengen bij een nieuwe werkgever dan wel een passende functie aan te bieden binnen de gemeentelijke organisatie, verklaart de gemeente de ambtenaar boventallig en start het VWNW-traject conform artikel 3:7.
2. Indien het VWNW-traject niet resulteert in een andere passende of geschikte functie, zal de ambtenaar eervol ontslag wegens reorganisatie worden verleend, als bedoeld in artikel 8:3 van de CAR-UWO. De bovenwettelijke werkloosheidsuitkeringsregeling van hoofdstuk 10d CAR-UWO, is van toepassing, indien recht bestaat op een uitkering krachtens de WW.

Artikel 6:4 Sociaal plan

1. Als het GO van mening is dat de privatisering of taakoverheveling zodanig ingrijpende personele gevolgen met zich meebrengt dat hierover aanvullende afspraken moeten worden gemaakt, wordt door de gemeente een sociaal plan opgesteld. Dit plan regelt de plaatsingsprocedure (inclusief

- de ontslag- en aanstellingsprocedure van het over te plaatsen personeel) en bevat rechtspositieve bepalingen. Over dit sociaal plan moet overeenstemming worden bereikt in het GO.
2. De kaders voor dit sociaal plan zijn opgenomen in het flankerend beleid, zoals opgenomen in bijlage 2 bij dit statuut.
 3. Er worden geen definitieve besluiten genomen ten aanzien van ambtenaren voordat overeenstemming is bereikt over het sociaal plan.

Artikel 6:5 Rechtspositievergelijking

1. Indien de betrokken ambtenaren overgaan naar een privaatrechtelijke of een andere publiekrechtelijke werkgever waarvoor een afwijkende rechtspositieregeling of CAO geldt, maakt de gemeente een vergelijk tussen de arbeidsvoorwaardenpakketten, zo mogelijk op geld waardeerbaar, die van toepassing zijn op de gemeente en de nieuwe werkgever.
2. Indien uit de vergelijking blijkt dat het totaalpakket van arbeidsvoorwaarden (bestaande uit in ieder geval salaris, uitkeringen en toelagen, (pre)pensioen, vakantie en werkloosheids-uitkering) bij de nieuwe werkgever minder is dan het totaalpakket bij de gemeente, worden in het sociaal plan nadere afspraken gemaakt over afbouw, behoud of compensatie van aanspraken.
3. Het sociaal plan bevat in ieder geval de volgende garanties:
 - a. netto-nettogarantie van het salaris en het salarispectief;
 - b. ambtenaren die een vaste aanstelling hebben, krijgen bij de nieuwe werkgever een vaste aanstelling dan wel een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zonder proeftijd.

Hoofdstuk 7 – Slotbepalingen

Artikel 7:1 Hardheidsclausule

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

Artikel 7:2 Citeertitel

Deze regeling wordt aangehaald als: "Sociaal Statuut van de gemeente Oisterwijk 2016".

Artikel 7:3 Inwerkingtreding

Dit Sociaal Statuut treedt in werking op 1 januari 2016 en geldt tot 1 januari 2020, onder gelijktijdige intrekking van het Sociaal Statuut van de gemeente Oisterwijk 2013, zoals vastgesteld op 25 maart 2014.

Aldus vastgesteld door het college op 12 januari 2016,

De gemeentesecretaris, De burgemeester,
A.M.M. Depmann drs. J.F.M. Janssen

Aldus overeengekomen in het Georganiseerd Overleg te Oisterwijk op 15 december 2015,
Gemeente Oisterwijk, Namens AbvaKabo FNV,

drs. J.F.M. Janssen, drs. M.C.M. Hissel

Burgemeester

Namens CNV Publieke Zaak,

B.M. van Oers

Aldus vastgesteld door de Werkgeverscommissie van de griffie op ,

Werkgeverscommissie griffie Oisterwijk,

Bijlage 1 bij Sociaal Statuut 2016

Reglement paritaire commissie Van werk naar werk

Dit reglement dient ter uitvoering van de bepaling in artikel 10d:23 CAR-UWO.

Samenstelling commissie

Artikel 1.1

1. Het college stelt een commissie in als bedoeld in artikel 10d:24 CAR-UWO
2. De commissie bestaat uit:
 - een vaste onafhankelijk voorzitter;
 - een lid aan te wijzen door het college;
 - een lid aan te wijzen door de werknemersgeleding.
3. Voor elk lid wordt een plaatsvervanger benoemd.

Artikel 1.2

De commissie wordt bijgestaan door een ambtelijk secretaris.

Artikel 1.3

De leden van de commissie hebben recht op een vergoeding voor hun werkzaamheden, die bestaat uit 1,25 maal (uitgezonderd de reiskosten) de vergoeding die de leden van de Bezwaarschriftencommissie van de gemeente Oisterwijk voor hun werkzaamheden ontvangen.

Verantwoordelijkheden

Artikel 2.1

De commissie heeft als taak het college desgevraagd te adviseren over:

- a. de naleving van tussen het college en de ambtenaar gemaakte afspraken in het kader van het Van Werk Naar Werk-contract;
- b. eventuele verlenging van het Van Werk Naar Werk-contract, zoals bedoeld in artikel 10d:22;
- c. geschillen voortvloeiend uit het Van Werk Naar Werk-contract.

Artikel 2.2

De commissie brengt een bindend advies uit.

Werkwijze

Artikel 3.1

De commissie kan belanghebbenden en bij de voorbereiding en uitvoering van het Van Werk Naar Werk-contract betrokkenen horen.

Artikel 3.2

De werkgever en de betrokken ambtenaar zijn verplicht alle gevraagde informatie te verschaffen aan de commissie.

Artikel 3.3

Vergaderingen van de commissie zijn niet openbaar.

Artikel 3.4

De commissie brengt haar advies schriftelijk uit, binnen vier weken na de aanvraag daartoe.

Bijlage 2 bij Sociaal Statuut 2016

Flankerend beleid

Algemeen

Dit beleid heeft tot doel ervoor te zorgen dat de gemeente zo zorgvuldig mogelijk handelt. Het bevat de uitgangspunten, rechten en plichten van iedereen die bij een reorganisatie betrokken is. Ook geeft dit beleid een overzicht van de te ondernemen stappen en activiteiten.

De instrumenten die onder hier worden genoemd, zijn gelijktijdig beschikbaar voor alle medewerkers van de gemeente Oisterwijk, die daarmee aantoonbaar de boventalligheid helpen te verminderen. Er zijn daarbij geen vooraf vastgestelde regelingen, maar iedere situatie zal worden bezien in het kader van maatwerk.

De instrumenten kunnen in samenhang worden aangewend, tenzij specifiek vermeld wordt dat bij gebruikmaking ervan een combinatie niet mogelijk is.

Gebruikmaking van de instrumenten voordat individuele boventalligheid aan de orde is, geschiedt op basis van vrijwilligheid.

1.Strak vacaturemanagement

Vanaf 1 april 2013 geldt binnen de gemeente Oisterwijk een zeer strakke vorm van vacature-management. Dit houdt in dat voor invulling van een vacature eerst gekeken wordt of een match mogelijk is met bovenformatieve dan wel boventallige medewerkers. Indien dit niet het geval is wordt de vacature opengesteld. Uitgangspunt is dat vacatures uitsluitend intern worden ingevuld. Slechts in bijzondere gevallen, zulks ter beoordeling van het re-integratieteam (artikel 3:8 Sociaal Statuut), kan een vacature extern worden uitgezet.

2.Beëindiging dienstverband voor bepaalde tijd en contracten op basis van inlenen dan wel inhuur van flexibel personeel

Lopende dienstverbanden voor bepaalde tijd en contracten op basis van inlenen dan wel inhuur van flexibel personeel worden in beginsel beëindigd op het moment dat het dienstverband c.q. de relatie op basis van inlenen dan wel inhuur van flexibel personeel van rechtswege afloopt. Afwijking is slechts mogelijk in bijzondere gevallen bij onmisbaarheid, zulks ter beoordeling van het re-integratieteam.

3.Bevorderen interne mobiliteit

Met alle bovenformatieve of boventallige medewerkers wordt een oriënterend loopbaangesprek gevoerd. Met al deze medewerkers wordt een Van werk naar werk-traject opgestart door het re-integratieteam. Het re-integratieteam onderzoekt of vacatures passend/geschikt of geschikt te maken zijn voor één of meer medewerkers. Voor alle bovenformatieve of boventallige medewerkers geldt dat zij, evenals re-integratiekandidaten in het kader van verminderde arbeidsgeschiktheid of functieongeschiktheid, voorrang hebben bij de invulling van vacatures. Bij gelijke geschiktheid geldt voorrang op basis van de gehanteerde methodiek van afspiegeling. Uitsluitend nadat is vastgesteld dat deze vacature niet voor een bovenformatieve of boventallige medewerker als passend of geschikt gezien kan worden, kan werving en selectie verder volgens de gangbare procedure plaats vinden.

Wanneer zich een passende functie aandient voor een betrokken medewerker, maar deze nog een korte scholing (van maximaal één jaar) nodig heeft om aan de functievereisten te kunnen voldoen, dan wordt deze scholing aangeboden, tenzij het dienstbelang zich tegen deze duur van scholing verzet. Bij verschil in mening hierover kan het worden voorgelegd aan de paritaire commissie.

4.Studiefaciliteiten

Indien het voor het verwerven van een nieuwe functie noodzakelijk is studiefaciliteiten te verstrekken, is de Leidraad Studiefaciliteiten 2011 van toepassing. Inclusief de kosten van andere noodzakelijke activiteiten (bijv. een gecertificeerd loopbaanbureau) wordt maximaal een bedrag van € 7.500,- per ambtenaar vergoed.

5. Faciliteiten ten behoeve van sollicitaties

1. De werkgever verleent, voor zover redelijk, medewerking indien een VWNW-kandidaat een verzoek indient voor verlof met behoud van salaris en salaristoelagen ten behoeve van activiteiten ter verkrijging van een andere functie. Deze tijd bedraagt tenminste 20% van de omvang van de aanstelling.
2. De werkgever vergoedt de binnen Nederland gemaakte sollicitatiekosten volledig, indien en voor zover de werkgever bij wie de ambtenaar heeft gesolliciteerd deze kosten aantoonbaar niet vergoedt. Deze volledige vergoeding geldt alleen voor de in redelijkheid gemaakte voor de sollicitatie noodzakelijke kosten. Indien het om reiskosten gaat, wordt de vergoeding vastgesteld aan de hand van de tarieven van het openbaar vervoer, tweede klasse.

Flankerend beleid uitstroom

6. Aanvulling op salaris bij aanvaarding functie elders door VWNW-kandidaat

1. Door de werkgever kan aan de VWNW-kandidaat die op eigen verzoek wordt ontslagen wegens het aanvaarden van een betrekking buiten de gemeente Oisterwijk, indien aan de nieuwe betrekking een lager salaris is verbonden, gedurende maximaal 3 jaar een aanvulling op het salaris worden verleend tot maximaal 100% van het oude salaris. Hierbij dient het te gaan om een functie, die

- voor wat betreft de functie-inhoud, waardering en arbeidsduur redelijkerwijs te vergelijken is met de functie die de VWNW-kandidaat vervulde.
2. De in het eerste lid genoemde aanvulling vindt plaats op het in de nieuwe betrekking geldende bruto maandsalaris van de VWNW-kandidaat tot 100% van zijn laatst geldende bruto maandsalaris in zijn oude betrekking.
 3. Jaarlijks wordt beoordeeld in hoeverre de in het eerste lid genoemde situatie zich nog voordoet.
 4. Indien aan de nieuwe betrekking een lagere arbeidsduur is verbonden, vindt de aanvulling naar rato plaats.
 5. De aanvulling vindt plaats voor de voor de VWNW-kandidaat geldende aanvullingsperiode, welke wordt bepaald door de som van leeftijd en dienstduur per datum van beëindiging van de aanstelling bij de gemeente Oisterwijk, rekenkundig afgerond in hele jaren.
 6. De in het vorige lid genoemde aanvullingsperiode wordt als volgt bepaald:

Som leeftijd en dienstduur Aanvulling in maanden

t/m 29 6

30 t/m 39 12

40 t/m 49 18

50 t/m 54 24

55 t/m 59 30

60 en hoger 36

7. Op het moment dat de voormalige VWNW-kandidaat als bedoeld in het eerste lid gebruik maakt van een regeling voor vervroegde uittreding of pensioen of een andere hoger inschaalde functie gaat vervullen en zijn nieuwe salaris als gevolg daarvan hoger wordt dan het oude salaris in de betrekking bij de gemeente Oisterwijk, komt de aanvulling te vervallen.

7. **Terugkeergarantie**

1. Als aan een VWNW-kandidaat op eigen verzoek ontslag wordt verleend wegens het aanvaarden van een betrekking buiten de gemeente Oisterwijk, kan aan hem eenmalig de garantie worden verleend dat hij, indien hem buiten zijn schuld of toedoen ontslag wordt verleend uit die andere betrekking, gedurende een bepaalde periode terug kan keren bij de gemeentelijke organisatie. In dat geval herleeft de status van VWNW-kandidaat op het moment van terugkeer.
 2. De in het eerste lid genoemde periode, gerekend vanaf het moment waarop het ontslag bij de gemeente Oisterwijk ingaat, bedraagt:
 - 6 maanden bij een dienstduur van maximaal 15 jaar;
 - 12 maanden bij een dienstduur tussen de 15 en 25 jaar;
 - 18 maanden bij een dienstduur van langer dan 25 jaar.
 3. De desbetreffende VWNW-kandidaat wordt gedurende een periode van minimaal 6 maanden, gerekend vanaf het moment van de daadwerkelijke terugkeer, opnieuw begeleid.
- #### 8. **Kwijtschelding**

Aan de VWNW-kandidaat die een functie aanvaardt buiten de gemeente Oisterwijk wordt bij ontslag ontheffing verleend van eventuele verplichting tot terugbetaling van:

- a. salaris op grond van artikel 6:5:5 CAR-UWO (betaald ouderschapsverlof);
 - b. door de werkgever verleende tegemoetkoming in de studiekosten;
 - c. een fietsbijdrage op grond van de Fietsregeling gemeente Oisterwijk 2002.
- #### 9. **Stimuleringspremie vrijwillige uitstroom bij aanvaarding functie elders**
1. Aan de ambtenaar die voldoet aan alle volgende voorwaarden, kan op diens verzoek een premie worden toegekend:
 - a. de ambtenaar is VWNW-kandidaat geworden op grond van het feit dat hij een krimp- of verdwijnfunctie vervult en niet herplaatsbaar is binnen de organisatie;
 - b. hij aanvaardt een dienstbetrekking bij een andere werkgever dan de gemeente Oisterwijk en verzoekt om deze reden om ontslag bij de gemeente Oisterwijk;
 - c. hij maakt geen gebruik van de voorzieningen genoemd in de artikelen 6 of 10;
 - d. hij heeft zich maximaal ingespannen om zich een andere functie te verwerven buiten de gemeente Oisterwijk. Dit houdt onder andere in dat hij zich actief en op een positieve manier heeft ingezet bij het zoeken naar en verwerven van een passende functie buiten de gemeente Oisterwijk.
 2. De premie is afhankelijk van het aantal dienstjaren bij de gemeente Oisterwijk op het moment dat het ontslag in werking treedt en het aantal maanden dat is verstreken sinds de aanwijzing als VWNW-kandidaat.
 3. De stimuleringspremie, uitgedrukt in aantallen maandsalarissen, bedraagt:

Dienstduur Aantal maandsalarissen (bruto)

Tot 5 jaar: 2

5 t/m 10 jaar: 3

10 jaar en meer: 4

4. Diensttijd tot en met 6 maanden wordt afgerond naar beneden; diensttijd boven 6 maanden naar boven.
5. Na het verstrijken van de helft van de VWNW-fase bedraagt de premie de helft van het op grond van het derde lid berekende bedrag.
6. De ambtenaar die in aanmerking wenst te komen voor de stimuleringspremie vrijwillige uitstroom dient te verklaren dat hij afziet van een eventuele aanspraak op grond van de WW
7. De ambtenaar die, ondanks zijn verklaring, bedoeld in het vorige lid, een uitkering op grond van de WW aanvraagt en deze voor rekening van de gemeente Oisterwijk toegekend krijgt, is gehouden op grond van het eerste lid toegekende stimuleringspremie vrijwillige uitstroom terug te betalen.
10. **Stimuleringspremie vrijwillige uitstroom bij vestiging als ZZP'er, al dan niet in combinatie met afbouw dienstverband bij gemeente**
 1. Aan de ambtenaar die voldoet aan alle volgende voorwaarden, kan op diens verzoek een premie worden toegekend:
 - a. de medewerker is VWNW-kandidaat geworden op grond dat hij een krimp- of verdwijnfunctie vervult en niet herplaatsbaar is binnen de organisatie;
 - b. hij vestigt zich als zelfstandig ondernemer en verzoekt om deze reden om volledig ontslag, dan wel om afbouw van het dienstverband bij de gemeente Oisterwijk;
 - c. hij maakt geen gebruik van de voorziening, genoemd in de artikelen 6 of 11.
 2. De premie bij volledig ontslag is afhankelijk van het aantal dienstjaren bij de gemeente Oisterwijk op het moment dat het ontslag in werking treedt en het aantal maanden dat is verstreken sinds de aanwijzing als VWNW-kandidaat.
 3. De stimuleringspremie, uitgedrukt in aantallen maandsalarissen, bedraagt bij volledig ontslag:

Diensttijd Aantal maandsalarissen (bruto)

Tot 5 jaar: 2

5 t/m 9 jaar: 3

10 t/m 19 jaar 5

20 jaar en meer: 8

4. Na het verstrijken van de helft van de VWNW-fase bedraagt de premie bij volledig ontslag de helft van het op grond van het derde lid berekende bedrag.
5. In geval van afbouw van het dienstverband wordt het dienstverband gedurende 2 jaar met 2/5e deel (eerste jaar), respectievelijk 3/5e deel (tweede jaar) afgebouwd, waarna volledig ontslag volgt.
6. De stimuleringspremie bij afbouw van het dienstverband bedraagt 2/5e deel van de volgens het derde lid berekende stimuleringspremie. De peildatum is in dit geval het moment dat het volledige ontslag in werking treedt.
7. Bij de toepassing van het derde en het zesde lid wordt diensttijd tot en met 6 maanden naar beneden afgerond; diensttijd boven 6 maanden wordt naar boven afgerond.
8. De ambtenaar die in aanmerking wenst te komen voor de stimuleringspremie vrijwillige uitstroom dient te verklaren dat hij afziet van een eventuele aanspraak op grond van de WW.
9. De ambtenaar die, ondanks zijn verklaring, bedoeld in het vorige lid, een uitkering op grond van de WW aanvraagt en deze voor rekening van de gemeente Oisterwijk toegekend krijgt, is gehouden op grond van het eerste lid toegekende stimuleringspremie vrijwillige uitstroom terug te betalen.

Flankerend beleid doorstroom

11. Salarisgarantie

De ambtenaar die in een andere functie wordt geplaatst, behoudt bij vereist functioneren in de nieuwe functie tenminste het salaris en het salarisperspectief, zoals die voor hem golden in de oude functie.

12. 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, bij wie de functiegebonden toelagen een blijvende verlaging ondergaat, wordt een aflopende compensatie toegekend overeenkomstig artikel 3:16 CAR-UWO

13. Persoonsgebonden toelagen

De ambtenaar die wordt overgeplaatst naar een andere functie binnen de gemeentelijke organisatie, behoudt recht op zijn persoonsgebonden toelagen met toepassing van de Regeling beloningsbeleid gemeente Oisterwijk 2016.

14. Maatwerkafspraken

De paritaire commissie toetst desgevraagd of de individuele maatwerkafspraken in het kader van het VWNW-traject evenredig, redelijk en billijk zijn. Door toetsing plaats te laten vinden wordt gaandeweg een gezamenlijk kader ontwikkeld.

15. Anti cumulatie

Voor de mobiliteitsbevorderende maatregelen (stimuleringspremie, aanvulling op salaris e.d.) geldt dat deze niet in combinatie met elkaar kunnen worden toegekend. Aan een ambtenaar kan slechts één van deze vermelde maatregelen worden toegekend.

Toelichting op het Sociaal Statuut gemeente Oisterwijk 2016

Inleiding

Deze toelichting maakt integraal onderdeel uit van het Sociaal Statuut gemeente Oisterwijk. Het Sociaal Statuut 2016 is een overeenkomst tussen enerzijds het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Oisterwijk en anderzijds de vakbonden.

Het Sociaal Statuut kent drie doelstellingen:

1. garanderen van een zorgvuldige procedure met voldoende inspraakmogelijkheden voor betrokkenen;
2. vooraf duidelijkheid scheppen voor het bestuur, management, adviseurs, medezeggenschap en medewerkers over de spelregels die zij bij organisatiewijziging moeten hanteren;
3. vooraf duidelijkheid scheppen voor medewerkers over de eventuele gevolgen van toekomstige organisatiewijzigingen voor hun rechtspositie.

Hieronder volgt een artikelsgewijze toelichting op het Sociaal Statuut, voor zover de tekst van de artikelen niet voor zichzelf spreekt.

Hoofdstuk 1 – Algemene bepalingen en begrippen

Artikel 1:2 Begripsbepalingen

Afspiegelingsbeginsel

Het afspiegelingsbeginsel wordt toegepast per categorie uitwisselbare functies van het organisatieonderdeel op basis van de leeftijdsopbouw binnen de desbetreffende categorie uitwisselbare functies. Het personeel van de categorie uitwisselbare functies wordt ingedeeld in vijf leeftijdsgroepen, te weten van 15 tot 25 jaar, van 25 tot 35 jaar, van 35 tot 45 jaar, van 45 tot 55 jaar en van 55 jaar en ouder. De verdeling van de plaatsing over de leeftijdsgroepen dient op een zodanige wijze plaats te vinden dat de leeftijdsopbouw binnen de categorie uitwisselbare functies vóór en na de reorganisatie verhoudingsgewijs zoveel mogelijk gelijk blijft. Vervolgens komt binnen elke leeftijdsgroep de werknemer met het kortste dienstverband als eerste voor boventalligheid in aanmerking.

Geschikte functie

De gemeente en de ambtenaar spannen zich in om cumulatie van plaatsing in lager gewaardeerde functieprofielen te voorkomen. Uitgangspunt voor salaris blijft de oorspronkelijke functie (zie ook salaris & salarisperspectief).

Publiekrechtelijke taakoverheveling

Bij publiekrechtelijke taakoverheveling moet gedacht worden aan het verplaatsen van taken naar een gemeenschappelijke regeling, de provincie of een ander publiekrechtelijk lichaam.

Salaris & salarisperspectief

Het voor de ambtenaar geldende bedrag van de aan hem toegekende schaal en de periodieken tot het hoogste bedrag van de functieschaal: de schaal horend bij het geheel van functieprofiel, competenties, resultaatgebieden en taken. Hiertoe behoort ook een eventueel schriftelijk vastgelegde individuele salarisafpraak. Indien er al een garantie bestond vanuit een vorige reorganisatie, blijft die ongewijzigd.

Artikel 1:4 Werkingsfeer

Herindelingsoperaties worden van de werkingssfeer van het Sociaal Statuut uitgezonderd. Bij herindeling is immers sprake van een bijzondere situatie waarin twee of meer gemeentelijke organisaties fuseren tot één nieuwe organisatie. Voor een dergelijke complexe reorganisatie moet een apart sociaal statuut worden opgesteld in overleg met de andere gemeente(s) en de vakorganisaties in het Bijzonder GO (BGO).

Artikel 1:5 Bevoegdheid tot het nemen van het besluit tot organisatiewijziging

De Gemeentewet verplicht gemeenten een organisatieverordening vast te stellen, waarin de hoofdstructuur en de bevoegdheidsverdeling bij het vaststellen van de ambtelijke organisatie wordt vastgelegd. Deze verordening wordt vastgesteld door het college.

Hoofdstuk 2 – Procedurele bepalingen

Artikel 2:1 Onderzoek naar organisatiewijziging

Redenen voor een onderzoek naar een organisatiewijziging kunnen onder meer betrekking hebben op:

- wijziging in taken
- opheffing of afstoting van taken

- noodzaak van efficiëntere processen
- bezuinigingen

Hoofdstuk 3 – Plaatsingsprocedure

Artikel 3:1 Selectie sleutelfuncties

Op de invulling van sleutelfuncties is de vigerende werving- en selectieprocedure van toepassing. Ambtenaren die belangstelling hebben voor sleutelfuncties maken dit kenbaar met een sollicitatiebrief. Een selectiecommissie draagt de meest geschikte kandidaat voor.

Artikel 3:2 Plaatsing ambtenaren

Lid 1 en 2: Voor de plaatsing van ambtenaren is van belang of er sprake is van een zogenaamde lichte of van een belangrijke organisatiewijziging. Bij een lichte organisatiewijziging (eerste lid) vindt geen beoordeling van de geschiktheid plaats. Het gaat daarbij alleen om organisatorische en administratieve verplaatsingen, dus zonder personele gevolgen. Bij een belangrijke organisatiewijziging (tweede lid) geldt voor de plaatsing altijd het geschiktheids criterium.

Als er geen sprake is van krimpfuncties of functies die vervallen, geldt onverkort het principe "mens volgt werk". Het gaat hierbij vooral om het functieprofiel en de benoemde resultaatgebieden. Daarnaast zijn de Persoonlijke Werkafspraken met de ambtenaar relevant. Als dit samenstel van functieprofiel, resultaatgebieden en planningsafspraken voor minder dan 30% wijzigt en dus binnen de nieuwe organisatie terugkomt, gaat "mens volgt werk" op. Het 30% criterium doelt op de taken, behorende bij de functie en de tijdsbesteding die nodig is om die taken goed te vervullen. Als maar één van de tien taken van een functie overblijft, maar deze taak qua tijdsbesteding wel minder dan 30% van de functie betreft, is er toch sprake van mens volgt werk.

Het is van belang of bij de vorming van de nieuwe organisatie sprake is van krimp in functies die voor minder dan 30% of meer overeenkomen met functies in de oude organisatie. Als dat het geval is, komen degenen die in de oude organisatie deze functies vervullen in het kader van "mens volgt werk" als eerste hiervoor in aanmerking. Dit geldt overigens ook als er geen sprake is van krimpfuncties, maar er meer ambtenaren belangstelling hebben voor een functie dan er formatie beschikbaar is. Degenen met een "mens-volgt-werk-functie" gaan dan vóór.

Het in lid 6 genoemde afspiegelingsbeginsel is volgens het maatschappelijk gangbare UWV-model. De ambtenaren met eenzelfde of vergelijkbare (krimp)functie worden eerst ingedeeld in de leeftijdscategorieën 15-25 jaar, 25-35 jaar, 35-45 jaar, 45 – 55 jaar en 55 jaar en ouder. Vervolgens wordt hierop het anciënniteitsbeginsel per leeftijdsklasse toegepast. De ambtenaar met de langste diensttijd komt als eerste voor plaatsing in aanmerking. Na de organisatiewijziging dient de nieuwe organisatie per leeftijdscategorie procentueel gezien dezelfde samenstelling te hebben als de oude organisatie.

Hoofdstuk 4 – Begeleiding van werk naar werk

Artikel 4:1 Van Werk Naar Werk-traject

In de CAO Gemeenten 2011-2012 zijn afspraken gemaakt over de begeleiding van ambtenaren die als gevolg van een organisatiewijziging boventallig worden: het VWNW-traject. Doel van dit traject is de kansen op ander werk maximaal te benutten door middel van maatwerk. Het VWNW-traject, vastgelegd in een contract, duurt maximaal twee jaar. Een lokale paritair samengestelde commissie ziet gedurende de contractperiode toe op de uitvoering van de VWNW-trajecten.

Een goede uitvoering van het VWNW-traject is de verantwoordelijkheid van zowel gemeente als ambtenaar.

Bij het onderzoek kan een gecertificeerde loopbaanadviseur worden ingeschakeld. Deze dient voldoende professioneel te zijn en relevante opleidingen en/of ervaring te hebben.

Als een ambtenaar weigert het VWNW-contract te ondertekenen, is het gevolg daarvan afhankelijk van de reden van de weigering. Uiteraard moet worden geprobeerd om in goed overleg tot een oplossing te komen. Ook moet helder zijn dat het bij het VWNW-contract niet om iets vrijblijvends gaat. Als de ambtenaar niet in staat is een inhoudelijke reden te geven voor de weigering het contract te ondertekenen, wordt dit weigeren in beginsel gezien als het onvoldoende meewerken aan ondersteunende activiteiten voor herplaatsing. De ambtenaar zal dan in gebreke worden gesteld. Als hij in de weigering blijft volharden, kan dit reden zijn voor ontslag op grond van artikel 8:3 CAR-UWO.

Als een VWNW-contract is opgesteld en ondertekend, wordt elke drie maanden de voortgang gemonitord. Hiervan wordt een schriftelijk verslag gemaakt. Voor beide partijen is van belang dat goed wordt toegezien op de uitvoering. Het verloop van het VWNW-traject kan immers leiden tot een verschil in opvatting dat aan de paritaire commissie ter toetsing wordt voorgelegd. De dossiervorming moet dan op orde zijn.

Hoofdstuk 5 – Paritaire commissie Van werk naar werk

In hoofdstuk 5 en bijlage 1 van het Sociaal Statuut is geregeld wat er gebeurt als één van beide partijen het VWNW-contract niet nakomt of als bij de uitvoering ervan geschillen optreden. Als de ene partij van oordeel is dat de ander zich niet houdt aan de afspraken is de eerste stap dat in goed overleg naar een uitweg wordt gezocht. Als dit overleg niet leidt tot een oplossing volgt een ingebrekestelling: de

partij die vindt dat de ander niet doet wat is afgesproken in het contract stelt de ander hiervan schriftelijk in kennis. De commissie moet een snel bijeen te roepen orgaan zijn.

Blijft het niet-nakomen van de afspraken daarna bestaan, dan zal dit vanuit de gemeente in de regel leiden tot beëindiging van het VWNW-contract en ontslag. Voor de ambtenaar betekent dit dat hij in de ingebrekestelling kan eisen dat het VWNW-contract wordt verlengd met de periode waarin het gebrek is opgetreden.

Uitgangspunt is dat ook in deze fase gemeente en ambtenaar er samen uitkomen. Maar als dat niet lukt, kan de paritaire commissie om advies worden gevraagd. Dit advies is bindend.

Hoofdstuk 6 – Privatisering en taakoverheveling

Artikel 6:2 Werkgelegenheid

De gemeente treedt met de betrokken privaat- of publiekrechtelijke instantie in overleg over de overname van de ambtenaren van het desbetreffende organisatieonderdeel. In dit overleg zal in ieder geval aan de orde komen of het personeel geheel of gedeeltelijk wordt overgenomen en de wijze van inpassing. Bovendien zullen (de financiële aspecten van) de arbeidsvoorwaarden van het over te nemen personeel aan bod komen.

Artikel 6:5 Rechtspositievergelijking

In het derde lid wordt gesteld dat in het sociaal plan een netto-nettogarantie moet worden opgenomen. Dit betekent dat het brutosalaris bij de nieuwe gemeente zodanig moet zijn, dat het salaris na aftrek van belasting en premies minstens even hoog moet zijn als het nettosalaris bij de gemeenten vóór de overplaatsing. Er is hier gekozen voor een netto-nettoconstructie, omdat het bruto-nettotraject in de marktsector niet gelijk is aan het bruto-nettotraject in de overheidssector.

Flankerend beleid uitstroom

6. Aanvulling op salaris bij aanvaarding functie elders door herplaatsingskandidaat

De aanvulling op het salaris bij aanvaarding van een functie buiten de gemeente Oisterwijk is bedoeld om de financiële drempel om een lager betaalde functie elders te aanvaarden te verlagen. Het dient hierbij wel om een functie te gaan die qua inhoud, waardering en arbeids-duur redelijkerwijs vergelijkbaar is met de functie die de VWNW-kandidaat bij de gemeente Oisterwijk vervulde. Dit om te voorkomen dat de gemeente Oisterwijk uiteindelijk via de aanvulling een groot deel van het nieuwe inkomen van de voormalige ambtenaar gaat betalen.

Om de duur van de aanvullingsperiode te bepalen, worden leeftijd en diensttijd bij elkaar opgeteld. De som van leeftijd en diensttijd wordt afgerond op hele jaren.

Voorbeeld:

Een ambtenaar is op het moment van vertrek bij de gemeente 45 jaar en 4 maanden. Zijn diensttijd bij de gemeente Oisterwijk is op dat moment 9 jaar en 5 maanden. De uitkomst van de optelsom is 54 jaar en 9 maanden. Dit wordt rekenkundig afgerond naar 55 jaar. De aanvullingsperiode bedraagt dus 30 maanden.

Jaarlijks moet worden beoordeeld of er nog steeds sprake is van een verschil tussen het oude en het nieuwe salaris. Het oude salaris wordt hierbij geïndexeerd. Het gaat immers om het salaris bedrag dat de betrokken ex-ambtenaar bij de gemeente zou hebben ontvangen. Van de ex-ambtenaar mag worden verwacht dat hij er tussentijds melding van maakt als het nieuwe salaris een grote wijziging ondergaat. De aanvulling is gekoppeld aan het salaris bij een andere gemeente. Op het moment dat de voormalige VWNW-kandidaat bij de nieuwe gemeente vertrekt om bij een andere gemeente in dienst te treden, moet opnieuw worden beoordeeld in hoeverre er een aanvulling op het nieuwe salaris aan de orde is (mits de aanvullingsperiode nog niet is verstreken). Als de voormalige VWNW-kandidaat een andere, hoger ingeschaalde functie gaat vervullen (al dan niet bij dezelfde gemeente), komt de aanvulling te vervallen als het nieuwe salaris hoger wordt dan het salaris bij de gemeente Oisterwijk zou zijn geweest.

7. Terugkeergarantie

VWNW-kandidaten die een functie bij een andere gemeente aanvaarden zullen in de regel bij die andere gemeente niet direct een vast dienstverband krijgen. Dit zou voor hen een belemmering kunnen zijn de stap naar een andere gemeente te zetten. Om deze belemmering weg te nemen is er een terugkeergarantie. De duur van de garantie is afhankelijk van de diensttijd bij de gemeente Oisterwijk. De terugkeergarantie wordt maximaal één keer gegeven.

Voorbeeld:

Een VWNW-kandidaat treedt na 21 jaar diensttijd bij de gemeente Oisterwijk in dienst bij een andere gemeente, nadat hij 7 maanden een VWNW-traject heeft gehad. De terugkeergarantie bedraagt 12 maanden. Als hij binnen deze termijn van 12 maanden buiten zijn schuld of toedoen door de nieuwe gemeente wordt ontslagen, heeft hij de mogelijkheid terug te keren bij de gemeente Oisterwijk, waar hij weer de status van VWNW-kandidaat krijgt. Aangezien hij al 7 maanden een VWNW-traject heeft gevolgd, resteert nog een VWNW-termijn van 17 maanden (24 – 7). Om te voorkomen dat de resterende VWNW-termijn bij terugkeer heel kort wordt, en daarmee op voorhand weinig kansrijk is, is in het derde lid een minimale termijn van 6 maanden overeengekomen.

9. Stimuleringspremie vrijwillige uitstroom bij aanvaarding functie elders

Deze bepaling stimuleert VWNW-kandidaten een betrekking bij een andere gemeente te aanvaarden. De hoogte van de stimuleringspremie is afhankelijk van de diensttijd van de ambtenaar en het deel van het VWNW-traject dat is verstreken voordat het ontslag ingaat.

10. Stimuleringspremie vrijwillige uitstroom bij vestiging als ZZP-'er

Ook deze bepaling stimuleert VWNW-kandidaten uit te stromen, maar in dit geval door zich als zelfstandige te vestigen. Ook hier is de hoogte van de premie afhankelijk van de diensttijd en het deel van het VWNW-traject dat is verstreken voordat het ontslag ingaat.

Voorbeeld:

Een voltijds ambtenaar wordt per 1 januari 2013 VWNW-kandidaat. Per 1 juni 2013 (dus in het eerste jaar van het VWNW-traject) gaat hij gebruik maken van de mogelijkheid zijn dienstverband in twee jaar tijd af te bouwen en vestigt hij zich als zelfstandig ondernemer. Op dat moment heeft hij een diensttijd van 17 jaar en 5 maanden. In de periode 1 juni 2013 tot 1 juni 2014 wordt zijn formele arbeidsduur 21,6 uur; in de periode 1 juni 2014 tot 1 juni 2015 wordt de formele arbeidsduur 14,4 uur. Op 1 juni 2015 heeft deze VWNW-kandidaat een dienst-tijd van 19 jaar en 5 maanden, afgerond 19 jaar. Normaliter levert een diensttijd van 19 jaar een stimuleringspremie van 5 maanden op. In dit geval 2/5^e deel daarvan, nl. 2 maand-salarissen.

Als deze ambtenaar per 1 februari 2014 had verzocht om zijn dienstverband in twee jaar af te bouwen, zou al de helft van het VWNW-traject zijn verstreken. Dan ziet de situatie er als volgt uit:

In de periode 1 februari 2014 tot 1 februari 2015 wordt zijn formele arbeidsduur 21,6 uur, daarna gedurende een jaar 14,4 uur. Op 1 februari 2016 heeft deze VWNW-kandidaat een diensttijd van 20 jaar en 1 maand, afgerond 20 jaar. Normaliter zou hij een premie van 8 maanden ontvangen. In dit geval 2/5^e deel daarvan en daarvan weer de helft, dus 1,6 maand-salarissen.

Flankerend beleid doorstroom

12. Functiegebonden toelagen

Onder "zonder wezenlijke onderbreking" in lid 2.b wordt op basis van de CAR-UWO verstaan: een periode korter dan zes weken"

Functiegebonden toelagen (bijvoorbeeld de toelage onregelmatige diensten, de beschikbaarheidstoelage) komen te vervallen als de ambtenaar na plaatsing een functie gaat vervullen, waaraan deze toelagen niet zijn verbonden. Om een al te plotselinge inkomensachter-uitgang te voorkomen, is de afbouwregeling overeenkomstig artikel 3:16 CAR-UWO van toepassing. De afbouwregeling is alleen van toepassing als sprake is van een verlaging van het totaal aan toelagen. Het is immers denkbaar dat bij de overgang van functie A naar B de ene toelage komt te vervallen, maar een andere toelage daarvoor in de plaats komt. Alleen de daling van het totaal aan salaris plus toelagen wordt dan afgebouwd.

13. Persoonsgebonden toelagen

Een voorbeeld van een persoonsgebonden toelage is een toelage die de ambtenaar in het verleden op grond van artikel 3:8 CAR-UWO (functioneringstoelage) is toegekend.