

Sociaal Statuut Gemeente Haarlem 2011 Aanpassing per 1-8-2016

(technische wijziging per 1 augustus 2016 in verband met de invoering van hoofdstuk 10d CARUWO in het Ambtenarenreglement gemeente Haarlem 1995)

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1 Werkingsfeer

1. Dit Sociaal Statuut is van toepassing op 'kleine' en 'grote' reorganisaties in de gemeentelijke organisatie waarvan de datum van het reorganisatiebesluit is gelegen op of na datum van inwerkingtreding van dit Sociaal Statuut.
2. Reorganisaties waarvoor het reorganisatiebesluit is vastgesteld voor inwerkingtreding van dit Sociaal Statuut worden afgehandeld volgens het Sociaal Statuut 2006, aangevuld met overeenkomstige toepassing van de artikelen 20 tot en met 26 A van het onderhavige Sociaal Statuut. Bij toepassing van de in artikel 26 genoemde stimuleringsmaatregel op ambtenaren die onder de werking van het Sociaal Statuut 2006 vallen, geldt als vertrekpunt van de stimuleringsmaatregel de peildatum 1 januari 2011. Het aantal maandsalariissen stimuleringspremie neemt in dit geval af naar mate er meer maanden na 1 januari 2011 zijn verstreken.
3. Onder een 'grote reorganisatie' wordt verstaan een blijvende wijziging in de werkzaamheden en/of de organisatiestructuur van de gemeente en/of gemeentelijke onderdelen, die personele gevolgen heeft, hieronder wordt in ieder geval begrepen:
 - a. als organisatieverandering waarbij meerdere (hoofd)afdelingen betrokken zijn en de functies van 10 of meer personen betrokken zijn;
 - b. als het college en/of de Algemeen Directeur van mening is dat de reorganisatie groot is.
4. Onder een 'kleine reorganisatie' wordt verstaan een reorganisatie die niet kan worden aangemerkt als 'grote reorganisatie' als bedoeld in lid 3 en ook anderszins niet kan worden aangemerkt als 'belangrijke wijziging in de organisatie' in de zin van artikel 25, eerste lid onder e, van de Wet op de Ondernemingsraden (WOR).
5. De uit dit Sociaal Statuut voortvloeiende rechten en plichten zijn van toepassing op ambtenaren van de gemeente Haarlem aangesteld in vaste dienst, dan wel aangesteld in tijdelijke dienst bij wijze van proef. Zij zijn van toepassing bij 'kleine' en 'grote' reorganisaties voor zover niet expliciet uitgezonderd.

Artikel 2 Besluitvorming en rol OR/GO bij een 'grote reorganisatie'

1. 'Grote reorganisaties' worden tot stand gebracht met – in ieder geval – inachtneming van de onderstaande twee momenten van formele besluitvorming.
 - a. *Besluit tot (voornemen tot) reorganisatie met uitwerkingsplan:* dit besluit omvat de concrete probleemstelling en reden tot reorganisatie waarbij een overzicht van de financiële en personele gevolgen wordt gegeven. Aan het besluit tot (voornemen tot) reorganisatie kan facultatief een (besluit tot) onderzoek naar organisatiewijziging en/of een besluit tot inwinnen extern advies voorafgaan. Laatstgenoemd besluit is adviesplichting in de zin van de WOR. In het uitwerkingsplan wordt een uitwerking op hoofdlijnen van de personele consequenties gegeven waarbij de nieuwe organisatie en de daarin voorkomende functies qua taak, niveau en formatieve omvang worden beschreven. Hierin wordt een overzicht gegeven van de status van functies en de vergelijking van functies in de oude en in de nieuwe situatie.
 - b. *Definitief besluit tot reorganisatie met plaatsingsplan:* het definitief besluit tot reorganisatie kan verschillende beslispunten hebben: financieel, organisatorisch, facilitair, rechtspositioneel. Gelet op de voorafgaande besluiten heeft het definitieve besluit een afrondende betekenis waarin de laatste punten worden besloten.
2. Het college is bevoegd tot het nemen van besluiten ten aanzien van een 'grote reorganisatie' en het daarbij vast te stellen plaatsingsplan.
3. Reorganisatiebesluiten zoals bedoeld in het eerste lid worden ter advisering aan de Ondernemingsraad op grond van artikel 25 van de WOR en ter overeenstemming met het Georganiseerd Overleg op grond van hoofdstuk 12 van het AR voorgelegd.
4. Ten aanzien van de bevoegdheid tot het nemen van individuele rechtspositionele besluiten betreffende de aanstelling, plaatsing, het boventalig verklaren en het verlenen van reorganisatieontslag met toepassing van het 'Van werk naar werk-traject' zoals bedoeld in paragraaf 5 van hoofdstuk 10d (nieuw) van het AR is de Mandatenregeling Personeelszaken van overeenkomstige toepassing.



Artikel 3 Besluiten en rol OR/GO bij een 'kleine reorganisatie'

1. Ingeval van een 'kleine reorganisatie' kan in het besluitvormingsproces worden volstaan met één integraal besluit waarin het plaatsingsplan is opgenomen.
2. De Algemeen Directeur is bevoegd tot het nemen van besluiten ten aanzien van een 'kleine reorganisatie' en het eventueel daarbij behorende plaatsingsplan.
3. In geval van een 'kleine reorganisatie' waarbij geen sprake is van een 'belangrijke wijziging' in de zin van artikel 25 WOR wordt het besluit tot reorganisatie ter informatie voorgelegd aan de Ondernemingsraad.
4. Het besluit tot 'kleine reorganisatie' wordt ter overeenstemming aan het Georganiseerd Overleg voorgelegd indien er personele c.q. rechtspositionele gevolgen zijn.

Artikel 4 Plaatsingsprocedure

Ten aanzien van de wijze waarop bij reorganisaties vorm wordt gegeven aan de te volgen plaatsingsprocedure (zoals het instellen van plaatsingscommissie en dergelijke) wordt nader overleg gevoerd in het Georganiseerd Overleg. Per reorganisatie wordt een plaatsingsprocedure vastgesteld met overeenstemming van het Georganiseerd Overleg. De vorm van de plaatsingsprocedure kan per reorganisatie verschillen en kan worden aangepast aan de hand van de omstandigheden van het geval.

Hoofdstuk 2 Plaatsingsbeleid bij reorganisatie

Artikel 5 Plaatsingsplan

1. Het plaatsingsplan is een voorstel over de personele invulling van de nieuwe organisatie. Het plan bestaat uit een overzicht van functies.
2. Onder functie wordt verstaan het geheel van werkzaamheden dat door de ambtenaar is te verrichten.
3. De functies zijn voorzien van functiebenamingen, formatieve omvang, functieniveau, naam van de voorgestelde functionaris, zijn of haar oorspronkelijke functie en schaalniveau, en eventuele bijzonderheden rond de functie of de plaatsing. Het plaatsingsplan is van belang voor de onderbouwing van individuele rechtspositionele besluiten zoals plaatsing en doorstroming. In het plaatsingsplan worden de volgende plaatsingsmogelijkheden gehanteerd:
 - a. plaatsing in een *voortgezette functie* (artikel 6) of een *nieuwe functie* (artikel 8);
 - b. plaatsing in een andere *passende functie* (artikel 9) of *geschikte functie* (artikel 10) binnen de gemeentelijke organisatie;
 - c. de ambtenaar wordt niet geplaatst in een functie en wordt voorgedragen voor herplaatsbaarverklaring als bedoeld in artikel 15.
4. De kwalificatie van een functie als 'voortgezette functie' en/of 'nieuwe functie' is opgenomen in het bij het reorganisatiebesluit behorende plaatsingsplan. De Ondernemingsraad toetst in het kader van de adviesaanvraag op grond van artikel 25 van de WOR of functies op juiste grondslag als 'voortgezet' en/of 'nieuw' zijn aangemerkt. Eerst nadat de Ondernemingsraad zich heeft uitgesproken over het plaatsingsplan en de 'was/wordt'-lijst worden deze voor overeenstemming aan het Georganiseerd Overleg voorgelegd. Het plaatsingsplan wordt definitief nadat hierover overeenstemming in het Georganiseerd Overleg is bereikt.
5. Plaatsing geschiedt zoals weergegeven in het plaatsingsschema (bijlage 1).

Artikel 6 Plaatsing op voortgezette functies

1. Een voortgezette functie is een functie die qua inhoud, aard en niveau geheel of in grote lijnen gelijk is aan de oorspronkelijke functie, waarbij in ieder geval de helft of meer van de taken ongewijzigd dient te blijven. Dergelijke functies blijven in principe bezet door diegene die de oorspronkelijke functie uitoefent (mens volgt taak). Bij de beoordeling of taken grotendeels (on)gewijzigd zijn, is de functiebeschrijving (Bouwsteenfunctie en Individueel Jaarplan) het uitgangspunt.
2. Plaatsing in een voortgezette functie is per definitie passend, wat niet wegneemt dat de functie kan worden ingedeeld in een hoger of lager schaalniveau.

Artikel 7 Formatiereductie bij voortgezette functies

1. Bij formatiereductie in geval van voortgezette functies, die als onderling uitwisselbaar kunnen worden aangemerkt, gelden bij het aanwijzen van de plaatsingskandidaten de criteria op basis van het afspiegelingsbeginsel in combinatie met het anciënniteitsbeginsel, zoals omschreven in het derde lid van dit artikel.
2. Het college stelt in iedere reorganisatie een objectieveerbare peildatum vast waarop het voor formatiereductie in aanmerking komende personeelsbestand wordt vastgesteld.
3. Ten aanzien van het afspiegelings- en anciënniteitsbeginsel worden artikel 4.2, lid 1 en 2 van het Ontslagbesluit en de hierop van toepassing zijnde beleidsregels van UWV WERKbedrijf overeenkomstig toegepast.



4. Van dit artikel kan worden afgeweken indien dit naar het oordeel van partijen noodzakelijk is en met instemming van het GO.

Toelichting op artikel 7

Toelichting bij het afspiegelingsbeginsel en anciënniteitsbeginsel uit het Ontslagbesluit en de Beleidsregels UWV Werk-bedrijf in het kader van het Sociaal Statuut 2011, gemeente Haarlem.

In het kort houdt het afspiegelingsbeginsel het volgende in: Het afspiegelingsbeginsel wordt toegepast per categorie uitwisselbare functies op basis van de leeftijdsopbouw binnen de betreffende 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 formatiereductie over de leeftijdsgroepen dient op een zodanige wijze plaats te vinden dat de leeftijdsopbouw binnen de categorie uitwisselbare functies vóór en ná de inkrimping verhoudingsgewijs zoveel mogelijk gelijk blijft. Vervolgens wordt binnen elke leeftijdsgroep de medewerker met het kortste dienstverband (minste dienstjaren bij de gemeente Haarlem) als eerste voor herplaatsing in een andere functie (Van Werk Naar Werk-traject) voorgedragen (artikel 4.2, eerste lid Ontslagbesluit). In het reorganisatiebesluit wordt de peildatum opgenomen om te bepalen in welke leeftijdscategorie een medewerker valt.

Indien in de desbetreffende categorie uitwisselbare functies medewerkers werkzaam zijn die de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd hebben bereikt, worden deze medewerkers, alvorens het eerste lid van artikel 4.2 van het Ontslagbesluit wordt toegepast, het eerst voor herplaatsing in een andere functie (Van Werk Naar Werk-traject) in aanmerking gebracht. Van deze medewerkers worden vervolgens degenen met het kortste dienstverband het eerst voor herplaatsing in een andere functie (Van Werk Naar Werk-traject) in aanmerking gebracht, (artikel 4.2, tweede lid Ontslagbesluit).

Artikel 8 Plaatsing op een nieuwe functie

1. Een functie die niet is voortgezet wordt aangemerkt als nieuwe functie.
2. Bij het besluit tot plaatsing in een nieuwe functie is het streven zoveel mogelijk de (vacante) nieuwe functies te laten bezetten door interne kandidaten die aan de hand van het functieprofiel (Bouwsteenfunctie en Individueel Jaarplan) in relatie tot de kwaliteiten op basis van competenties, kennis en vaardigheden, opleiding, ervaring, functioneren, personeelsgesprekken, voorkeur van de ambtenaar voor de bepaalde functies en eventueel het resultaat van een op kosten van de werkgever gehouden test of assessment geschikt worden geacht.
3. De ambtenaar werkt mee aan gesprekken, testen of assessments die nodig zijn voor het verzamelen van gegevens als genoemd in lid 2. De kosten daarvan zijn voor rekening van de werkgever.
4. Nieuwe functies zijn gemeentebreed opgesteld voor ambtenaren met een vervallen functie en herplaatsbaar verklaarde ambtenaren die aan de in lid 2 gestelde geschiktheidvereisten voldoen.

Artikel 9 Plaatsing op een passende functie

1. Een ambtenaar is verplicht een andere functie te aanvaarden 'indien die functie hem redelijkerwijs in verband met zijn persoonlijkheid, omstandigheden en vooruitzichten kan worden opgedragen'.
2. Er is sprake van een passende functie:
 - a. Indien de werkzaamheden, wat betreft functie-inhoud en opleidings-/ervaringsniveau, in de lijn liggen van de oorspronkelijke functie;
 - b. indien de gerechtvaardigde verwachting bestaat dat de ambtenaar de werkzaamheden op behoorlijke wijze zal kunnen verrichten, eventueel na een in tijd beperkte opleiding of training hiertoe;
 - c. een functie met een schaalniveau dat gelijk is aan het functionele schaalniveau van de oorspronkelijke functie van de ambtenaar;
 - d. indien de functionele schaal maximaal één schaal onder het niveau van de oorspronkelijke functie ligt als de oorspronkelijke functie schaal 7 of lager heeft;
 - e. indien de functionele schaal maximaal één schaal onder het niveau van de oorspronkelijke functie ligt als de oorspronkelijke functie schaal 8 of hoger heeft. In geval het hiervoor bepaalde aantoonbaar niet mogelijk blijkt dan is er mede sprake van 'passendheid' indien de functionele schaal maximaal twee schalen onder het niveau van de oorspronkelijke functie ligt. In dit laatste geval blijft voor de werkgever de verplichting bestaan om een functie te vinden die maximaal één schaal onder het oorspronkelijke functieniveau ligt.
3. Ten aanzien van een ambtenaar die in een voorgaande reorganisatie reeds in een functie met een lagere functionele schaal geplaatst is, wordt een plaatsing bij een nieuwe reorganisatie in een lagere schaal zoals bedoeld in het tweede lid onder d en e als niet-passend gezien. In deze situatie is sprake van plaatsing in een 'geschikte functie' zoals bedoeld in artikel 10.



4. Is een opleiding of training nodig om de functie naar behoren te kunnen gaan vervullen, dan moet aan een opleidingsduur worden gedacht die passend is voor de functie. Verdere opleiding is mogelijk, maar staat los van het oordeel of de functie passend is voor betrokkene.

Artikel 10 Plaatsing op een geschikte functie

Een functie is geschikt indien de ambtenaar op verzoek van de werkgever instemt met plaatsing in deze functie. Een dergelijke functie hoeft niet te voldoen aan de eisen die aan een passende functie worden gesteld

Artikel 11 Garantie van Salaris en Salarisperspectief

1. Onder salaris wordt verstaan het voor de ambtenaar geldende bedrag van de aan hem toegekende schaal.
2. Onder salarisperspectief wordt verstaan de opeenvolgende salarisperiodes tot en met het hoogste bedrag van die toegekende schaal.
3. De ambtenaar die in het kader van reorganisatie op basis van het bepaalde in artikel 9, tweede lid, onder d en e in een passende functie op een lager schaalniveau dan het schaalniveau van de oorspronkelijke functie is geplaatst, verkrijgt een garantie van het salaris en het salarisperspectief behorende bij het schaalniveau van de oorspronkelijke functie.
4. Ten aanzien van de ambtenaar die in het kader van reorganisatie op basis van het bepaalde in artikel 10 in een geschikte functie op een lager schaalniveau dan het schaalniveau van de oorspronkelijke functie is geplaatst, worden individuele afspraken gemaakt die afhankelijk zijn van de omstandigheden van het geval.
5. Toelagen verbonden aan de oorspronkelijke functie worden ingetrokken dan wel afgebouwd indien hiervoor op grond van de Bezoldigingsverordening Gemeente Haarlem een afbouwregeling geldt.
6. Eerdere toegekende salaris- en salarisperspectiefgaranties bij een plaatsing wegens reorganisatie in een lager ingeschaalde functie vóór de ingangsdatum van dit Sociaal Statuut blijven onverkort van toepassing.

Artikel 12 Bedenkingenprocedure tegen voorgenomen besluitvorming

1. De ambtenaar wordt van de voorgenomen besluitvorming tot: de functie-statusbepaling (waarmee de status van de oorspronkelijke functie als voortgezet of vervallen wordt bepaald), de plaatsing en de daarmee samenhangende maatregelen omtrent salaris, opleiding en dergelijke schriftelijk op de hoogte gesteld.
2. Alvorens het definitieve individuele rechtspositiebesluit wordt genomen, wordt de ambtenaar in de gelegenheid gesteld zijn bedenkingen als bedoeld in artikel 4:8 van de Algemene wet bestuursrecht kenbaar te maken. De bedenkingen worden meegewogen in de definitieve beslissing.

Artikel 13 Individueel Plaatsingsbesluit

1. Na vaststelling van het definitieve reorganisatiebesluit en het plaatsingsplan neemt de in de regeling Mandatering Personeelszaken aangewezen gemandateerde manager van de hoofdafdeling op basis hiervan een individueel rechtspositiebesluit tot plaatsing (plaatsingsbesluit) van de betrokken ambtenaar.
In geval van individuele rechtspositiebesluiten tot plaatsing die managers van de hoofdafdeling of directieleden betreffen, is het college bevoegd tot besluitvorming. In geval van individuele rechtspositiebesluiten tot plaatsing die afdelingshoofden betreffen, is de directie bevoegd tot voornoemd besluit.
2. De ambtenaar wordt zo spoedig mogelijk schriftelijk op de hoogte gesteld van dit besluit. In de motivering wordt ingegaan op de in artikel 12 genoemde bedenkingen indien die door de ambtenaar zijn ingediend.
3. In geval er geen plaatsing mogelijk is, geldt het bepaalde in hoofdstuk 3 van dit Sociaal Statuut en wordt op basis van de daar genoemde bepalingen overgegaan tot besluitvorming.
4. Tegen het in lid 1 genoemde individueel plaatsingsbesluit kan de ambtenaar bezwaar en vervolgens beroep aantekenen overeenkomstig het bepaalde in de Algemene wet bestuursrecht.

Artikel 14 Verzelfstandiging en publiekrechtelijke taakoverheveling

1. Onder verzelfstandiging wordt verstaan een 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.
2. Onder publiekrechtelijke taakoverheveling wordt verstaan een organisatiewijziging die het gevolg is van de overheveling van een deel van de organisatie naar een ander publiekrechtelijk orgaan.
3. Bij verzelfstandiging en publiekrechtelijke taakoverheveling zal er een sociaal plan worden afgesproken met het Georganiseerd Overleg.



Hoofdstuk 3 Van werk naar werk-traject bij boventalligheid

Artikel 15 Besluit tot boventalligheid

Ten aanzien van ambtenaren die niet zijn geplaatst in de gewijzigde organisatie neemt de wethouder personeelszaken namens het college een besluit tot boventalligheid. Deze bevoegdheid kan in de Mandatenregeling Personeelszaken worden gemandateerd.

Artikel 16 Rechtspositionele status boventallige medewerkers

1. Werkgever en ambtenaar zullen zich maximaal inzetten bij het zoeken naar een andere passende of geschikte functie binnen of buiten de gemeente Haarlem. Dit brengt een gezamenlijke verantwoordelijkheid met zich mee voor werkgever en ambtenaar.
2. Op boventallig verklaarde ambtenaren die op de datum waarop deze boventalligheid ingaat een dienstverband van tenminste twee jaar bij de gemeente Haarlem hebben, zijn de artikelen in paragraaf 5 van hoofdstuk 10d van het AR van toepassing. Vanaf het moment waarop het besluit tot status boventallig in werking is getreden, hebben boventallig verklaarde ambtenaren, recht op het doorlopen van het daarin geregelde *'van werk naar werk'-traject (vwnw)* met een termijn van maximaal 2 jaar met de bijbehorende rechten en plichten.
3. Ambtenaren met een tijdelijke aanstelling van 2 jaar of langer worden niet meegenomen in het plaatsingsproces doch hebben gedurende de resterende duur van hun tijdelijke aanstelling in beginsel recht op het doorlopen van het vwnw-traject zoals bepaald in hoofdstuk 10d van het AR.
4. Voor de volledige rechten en plichten in verband het vwnw traject wordt verwezen naar hoofdstuk 10d, paragraaf 5 van het AR.
5. Gedurende het vwnw-traject blijft de boventallige ambtenaar in dienst van de gemeente Haarlem en is de reguliere rechtspositie van de gemeente Haarlem op hem van toepassing.

Artikel 17 Paritaire 'Van werk naar werk'-commissie

Er is een paritaire 'Van werk naar Werk'-commissie (vwnw-commissie) ingesteld zoals bedoeld in hoofdstuk 10d van het AR. De vwnw-commissie ziet desgevraagd toe op de individuele toepassing van de bepalingen van paragraaf 5 van hoofdstuk 10d van het AR (de uitvoering van de vwnw-trajecten en de vwnw-contracten). Zowel de werkgever als de betrokken ambtenaar kan een geschil over de uitvoering van de vwnw-trajecten en de vwnw-contracten aan de vwnw-commissie voorleggen.

Artikel 18 Reglement paritaire van werk naar werk-commissie

1. De commissie bestaat uit 3 functionarissen:
 - een vaste onafhankelijk voorzitter;
 - een lid aan te wijzen door het college;
 - een lid, aan te wijzen door de medewerkersvertegenwoordiging in het Georganiseerd Overleg.
2. De commissie wordt bijgestaan door een ambtelijk secretaris.
3. De commissie heeft als taak op verzoek van de werkgever of van de betrokken ambtenaar een advies aan het college uit te brengen betreffende:
 - de naleving van tussen het college en de ambtenaar gemaakte afspraken in het kader van het van werk naar werk-contract;
 - de eventuele verlenging van het van werk naar werk-contract, zoals bedoeld in artikel 10d:22;
 - de geschillen voortvloeiend uit het van werk naar werk contract.
4. De commissie brengt een bindend advies uit.
5. De commissie kan belanghebbenden en bij de voorbereiding en uitvoering van het van werk naar werk-contract betrokkenen horen.
6. De werkgever en de betrokken ambtenaar zijn verplicht alle gevraagde informatie te verschaffen aan de commissie.
7. Vergaderingen van de commissie zijn niet openbaar.
8. De commissie brengt haar advies schriftelijk uit, binnen vier weken na de aanvraag daartoe.

Artikel 19 Tijdelijke werkzaamheden

Prioriteit van zowel werkgever als ambtenaar ligt bij het vinden van een passende of geschikte functie binnen of buiten de organisatie. De ambtenaar kan bij uitzondering worden ingezet op tijdelijke werkzaamheden indien dit in het belang van de ambtenaar is en dit succesvolle plaatsing alsmede de bemiddelings- en/of zoekactiviteiten naar een passende of geschikte functie niet in de weg staat. Hierover worden afspraken gemaakt in het vwnw-contract. Hierbij in acht nemende het bepaalde in artikel 10d:16, derde lid van het AR.

Artikel 20 Boventalligheid en voorrang bij vacatures

Ambtenaren die boventallig zijn verklaard hebben voorrang bij interne vacatures.



Op de plaatsingsprocedure is het gedurende de looptijd van dit Sociaal Statuut vigerende beleid inzake Bovenformatieven van toepassing.

Bij vervulling van interne vacatures met andere ambtenaren dan boventallige ambtenaren doet de werkgever hiervan melding aan de Ondernemingsraad.

Artikel 21 Opleiding

De ambtenaar kan in aanmerking voor opleiding en scholing worden gebracht indien:

- a. de ambtenaar niet zonder opleiding een (gewenste) functie kan uitoefenen. De voorgestelde opleiding is daartoe een adequaat middel; en
- b. de opleiding is relevant voor de arbeidsmarkt.

HRM, de verantwoordelijk leidinggevende en de ambtenaar gaan na of de gewenste functie en het daarbij behorende opleidingsniveau past bij de vooropleiding, werkervaring en vaardigheden van de ambtenaar.

Indien een opleiding meer tijd in beslag neemt dan de voor de ambtenaar geldende duur van het vwnw-traject worden over de consequenties nadere afspraken gemaakt. De manager van de hoofdafdeling beslist hierover met inachtneming van het bepaalde in artikelen 10d:12, 10d:20 en 10d:22 van het AR.

Artikel 22 Interne Proefplaatsing

1. Indien er sprake is van een relatief grote discrepantie tussen functie-eisen enerzijds en functionele kwaliteiten van de ambtenaar anderzijds, kan een termijn worden bepaald waarbinnen beoordeeld dient te worden of de plaatsing als geslaagd kan worden beschouwd.
2. De termijn voor interne proefplaatsing bedraagt maximaal 6 maanden. Er bestaat een mogelijkheid tot verlenging. Indien aan de plaatsing een opleiding is gekoppeld, start deze termijn nadat de opleidingsperiode is afgerond.
3. De leidinggevende bepaalt op basis van een beoordeling of een proefplaatsing als geslaagd kan worden beschouwd. Indien binnen de in lid 2 genoemde termijn geoordeeld wordt dat de plaatsing niet als geslaagd kan worden beschouwd, wordt de ambtenaar alsnog of opnieuw voor de resterende termijn, elders geplaatst in een beschikbare passende of geschikte functie.

Artikel 23 Externe Proefplaatsing

1. Als een functie buiten de gemeentelijke organisatie is gevonden, kan een zogenaamde externe proefplaatsing worden afgesproken. Een proefplaatsing verschilt met de detachering omdat de andere werkgever niet voor de werkzaamheden betaalt. Doel van de proefplaatsing is dat de ambtenaar bij een geslaagde proef uiteindelijk in dienst treedt bij die andere werkgever.
2. Bij het aangaan van een proefplaatsing moeten afspraken worden gemaakt tussen de gemeentelijke werkgever, de ambtenaar en de werkgever waar de proefplaatsing plaatsvindt. Aandachtspunten hierbij zijn: de maximale periode van de proefplaatsing welke in onderling overleg nader overeen moet worden gekomen, de aard van de werkzaamheden, de uitoefening van het feitelijk werkgeverschap (werktijden, verlof etc., schade en aansprakelijkheid, het aanbod van een functie door de feitelijk werkgever bij een geslaagde proef.
3. Als uit een beoordeling blijkt dat een plaatsing niet geslaagd is, terwijl dit redelijkerwijs niet was te voorzien, zal die plaatsing worden teruggedraaid. Voor zover de plaatsing ongedaan wordt gemaakt binnen 6 maanden na het plaatsingsbesluit kan de ambtenaar op grond van reorganisatie worden herplaatst in een andere beschikbare passende of geschikte functie.

Artikel 24 Stage

Het lopen van een stage is een middel voor de ambtenaar om inzicht te krijgen in de praktijk van een bepaalde organisatie of bedrijf en vice versa. Er zijn verschillende redenen voor het lopen van een stage: de ambtenaar wil mogelijk aan de slag in een andere sector maar wil daarvoor eerst stage lopen zodat hij kennis kan maken met de beroepsactiviteit. Bij het aangaan van een stage moeten afspraken worden gemaakt tussen de gemeentelijke mobiliteitsadviseur/leidinggevende, de ambtenaar en de werkgever waar de stage wordt gelopen.

Artikel 25 Detachering

Als een passende functie is gevonden bij een organisatie of een bedrijf kan met deze werkgever een detacheringsovereenkomst worden gesloten. Doel van de detachering is dat de ambtenaar uiteindelijk in dienst treedt bij die andere werkgever. Als de ambtenaar gedetacheerd wordt moet een detacheringsovereenkomst worden gesloten tussen de gemeentelijke werkgever, de ambtenaar en de werkgever die de ambtenaar inleent. In deze overeenkomst zijn onder andere afspraken opgenomen over de duur van de detachering, het uitbetalen van vergoedingen aan de gemeentelijke werkgever, afspraken over de aansprakelijkheid en het aanbod van een arbeidsovereenkomst of aanstelling bij een geslaagde detachering.



Artikel 26 Stimuleringspremie

1. Bij ontslag op eigen verzoek op basis van artikel 8:1 AR gedurende de duur van het vwnw-traject wordt aan ambtenaren een stimuleringspremie toegekend.
2. De stimuleringspremie bedraagt maximaal 12 maandsalarissen. Het aantal maandsalarissen neemt af naarmate er meer maanden van het vwnw-traject zijn verstreken.
3. De stimuleringspremie wordt per datum van uitdiensttreding in één keer uitbetaald.
4. De hoogte van de stimuleringspremie wordt vastgesteld aan de hand van onderstaande tabel:

Termijn na verklaring boventalligheid waarbinnen ontslag wordt genomen	Stimuleringspremie
0-3 maanden	12 maandsalarissen
4-6 maanden	9 maandsalarissen
7-12 maanden	6 maandsalarissen

Artikel 26A Aanvullende afspraken bij aanvaarding externe functie

Met de ambtenaar die een functie buiten de Haarlemse gemeentelijke organisatie (externe functie) aanvaardt, kunnen – afhankelijk van de omstandigheden van het geval – aanvullende individuele afspraken worden gemaakt met betrekking tot onder andere:

- aanvulling van het salaris indien aan de externe functie een lager salarisniveau is verbonden;
- aanvulling van het salaris indien in verband met de externe functie de reistijd voor woon-werkverkeer aanzienlijk toeneemt;
- aanvulling van het salaris indien in verband met de externe functie extra reiskosten moeten worden gemaakt.

Artikel 27 Besluit tot ontslag wegens reorganisatie

1. Ontslag wegens reorganisatie op grond van artikel 8:3 AR, na afloop van het vwnw-traject en met inachtneming van een eventueel afgegeven bindend advies van de paritaire vwnw-commissie, wordt verleend bij of namens een door het college te nemen besluit tot eervol ontslag.
2. Voorafgaand aan het in het eerste lid genoemde te nemen besluit wordt de betrokken ambtenaar van het voornemen hiertoe op de hoogte gesteld en in de gelegenheid gesteld zijn bedenkingen naar voren te brengen. In de motivering van het besluit wordt ingegaan op de eventuele bedenkingen die door de ambtenaar is ingediend.
3. Tegen in het eerste lid genoemde besluit kan de ambtenaar bezwaar en vervolgens beroep aantekenen overeenkomstig het bepaalde in de Algemene wet bestuursrecht.

Hoofdstuk 4 Slotbepalingen

Artikel 28 Hardheidsclausule

1. In gevallen waarin toepassing van dit Sociaal Statuut zou leiden tot een onbillijke situatie voor een ambtenaar, kan het college van dit Sociaal Statuut afwijken in een voor de ambtenaar gunstige zin.
2. In gevallen waarin het Sociaal Statuut niet voorziet, beslist het college; het college legt het besluit gemotiveerd voor aan de Commissie voor het Georganiseerd Overleg. Het bepaalde in hoofdstuk 12 van het AR vormt daarbij het uitgangspunt.
3. In geval van een conflict tussen werkgever en Georganiseerd Overleg omtrent de toepassing of uitleg van dit Sociaal Statuut wordt gehandeld naar de bepalingen zoals geformuleerd in hoofdstuk 12 van het AR.
4. Partijen treden met elkaar in overleg als externe factoren het noodzakelijk maken tot andere afspraken te komen dan in dit Sociaal Statuut vastgelegd.

Artikel 29 Inwerkingtreding en looptijd

1. Dit Sociaal Statuut gemeente Haarlem 2011 treedt in werking met ingang van 1 januari 2011 en heeft een looptijd tot en met 31 december 2012.
2. Gedurende de looptijd van dit Sociaal Statuut werken werkgever en de vertegenwoordigers van de werknemersorganisaties in het Georganiseerd Overleg aan een nieuw Sociaal Statuut welke per 1 januari 2013 in werking zal treden.
3. Indien per 1 januari 2013 nog geen nieuw Sociaal Statuut in werking kan treden, blijft het onderhavige Sociaal Statuut gemeente Haarlem 2011 tijdelijk van toepassing.
4. Dit Sociaal Statuut gemeente Haarlem 2011 is gewijzigd in verband met de invoering van hoofdstuk 10d AR (zoals dit hoofdstuk geldt met ingang van 2013). De wijzigingen zijn van toepassing op reorganisaties op of na 1 augustus 2016.



Haarlem

Artikel 30 Citeertitel

Deze regeling wordt aangehaald als 'Sociaal Statuut gemeente Haarlem 2011'.

Aldus vastgesteld in de vergadering van de Commissie voor het Georganiseerd Overleg van de gemeente Haarlem op 1 december 2010 en getekend in 3-voud. Nadien gewijzigd en vastgesteld in de vergadering van de Commissie voor het Georganiseerd Overleg van de gemeente Haarlem op 6 juli 2016 en getekend in 3-voud:

*Dhr. J. van Spijk
Wethouder Bedrijfsvoering
Voorzitter GO*

*Mw. A. Zwaagstra
Bestuurder CNV Connectief*

*Mw. M. Rotgers
Bestuurder FNV Overheid*



Bijlage I: Plaatsingscriteria bij voortgezette en nieuwe functies



