

Gemeente Rhenen – Sociaal Statuut 2016

1 ALGEMENE BEPALINGEN

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Rhenen; overwegende dat het gewenst is regels te stellen met betrekking tot de personele gevolgen, verbonden aan organisatiewijzigingen in de gemeentelijke organisatie; gelet op de betreffende bepalingen in de Collectieve Arbeidsvoorwaarden Regeling (CAR) en de Uitwerkingsovereenkomst (UWO); gelet op de bereikte overeenstemming in de commissie voor georganiseerd overleg in de vergadering van 21 januari 2016;

besluit:

vast te stellen het navolgende:

"Sociaal statuut gemeente Rhenen 2016".

Artikel 1:1 Definities

In dit sociaal statuut wordt verstaan onder:

- | | | |
|----|--------------------------------------|---|
| a. | medewerker: | de ambtenaar in de zin van artikel 1:, eerste lid onder a van de CAR/UWO; |
| b. | werkgever: | de gemeente Rhenen; |
| c. | reorganisatie: | a.Een belangrijke inkrimping of wijziging van de werkzaamheden van de gemeente (of een onderdeel daarvan)
b.een belangrijke wijziging van de organisatiestructuur, niet van tijdelijke aard en met personele gevolgen; |
| d. | 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; |
| e. | publiekrechtelijke taakoverheveling: | organisatiewijziging die het gevolg is van de overheveling van een deel van de organisatie naar een ander publiekrechtelijk orgaan; |
| f. | personele gevolgen: | gevolgen voor de functie of de rechtspositie van de betrokken medewerkers; |
| g. | salaris: | het voor de medewerker geldende bedrag van de aan de medewerker toegekende schaal als bedoeld in de CAR/UWO; |
| h. | salarisperspectief: | de opeenvolgende salarisperiodes tot en met het hoogste bedrag van de functieschaal van de medewerker en eventueel schriftelijk vastgelegde extra individuele salarisafspraken; |
| i. | toelage(n): | a.functiegebonden toelage: een toelage die gekoppeld is aan de tot de functie van de medewerker behorende werkzaamheden;
b.persoonsgebonden toelage: een toelage gekoppeld aan het functioneren of de persoonlijke situatie van de medewerker; |
| j. | bezoldiging: | het salaris, vermeerderd met het bedrag van de aan de medewerker toegekende emolumenten en toelagen, niet zijnde onkostenvergoedingen; |
| k. | functie: | het geheel van werkzaamheden dat de medewerker volgens zijn functiebeschrijving verricht; |
| l. | ongewijzigde functie: | een functie die inhoudelijk gelijk of nagenoeg gelijk is aan de functie die de medewerker voor de organisatie vervulde; |
| m. | sleutelfunctie: | een functie die, met instemming van de ondernemingsraad, is aangewezen als een gezichts- en resultaatbepalende functie voor de organisatie; |
| n. | passende functie: | een functie, die een medewerker redelijkerwijs in verband met zijn persoonlijkheid, zijn omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten kan worden opgedragen. Onder persoonlijkheid en omstandigheden kan ondermeer worden verstaan capaciteiten, interesse, ervaring, scholing, medische geschiktheid, zwaarte en niveau van de functie, aard en omvang van de functie. Een passende functie is doorgaans van hetzelfde functieniveau als de oude functie, maar kan ook van een hoger niveau of maximaal twee niveaus lager zijn dan de oude functie. Een functie van 2 niveaus lager dan de oude functie is alleen mogelijk wanneer er geen andere passende functies voor handen zijn; |
| o. | uitwisselbare functie | een voor meerdere medewerkers passende functie, waarop het afspiegelingsbeginsel kan worden toegepast; |
| p. | geschikte functie: | een functie die niet valt onder het begrip passende functie, maar die de medewerker bereid is te vervullen; |
| q. | CAR/UWO : | Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling en Uitwerkingsovereenkomst voor de sector gemeenten; |
| r. | georganiseerd overleg: | de commissie voor georganiseerd overleg zoals bedoeld in artikel 12:1 van de CAR/UWO |
| s. | ondernemingsraad: | de ondernemingsraad zoals bedoeld in artikel 2 van de Wet op de ondernemingsraden; |
| t. | sociaal plan: | nadere afspraken, gebaseerd op en aanvullend op dit sociaal statuut, met betrekking tot de personele gevolgen van een organisatiewijziging. |
| u. | (her)plaatsings-commissie: | de commissie die het college van burgemeester en wethouders adviseert over te nemen (her)plaatsingsbesluiten; |
| v. | toetsingscommissie: | de externecommissie die de gevolgde procedure en het plaatsingsadvies toetst; |

- w. flankerende maatregelen: faciliteiten voor medewerkers die niet (direct) herplaatsbaar zijn;
- x. boventaligheid: situatie die zich voordoet als een medewerker door reorganisatie niet kan terugkeren in de formatie.

Artikel 1:2 Werkingssfeer van het sociaal statuut

Dit sociaal statuut is van toepassing op alle reorganisaties van de gemeentelijke organisatie, niet zijnde een organisatiewijziging als gevolg van een gemeentelijke herindeling, die directe personele gevolgen hebben voor meer dan drie medewerkers.

Artikel 1:3 Bevoegdheid tot het nemen van het besluit tot organisatiewijziging

Het college van burgemeester en wethouders is bevoegd tot het nemen van besluiten over wijziging(en) van de ambtelijke organisatie.

Artikel 1:4 Bevoegdheid tot het nemen van besluiten betreffende individuele medewerkers

Het college van burgemeester en wethouders is bevoegd tot het nemen van besluiten over wijziging van de aanstelling, overplaatsing en ontslag van medewerkers, tenzij bij of krachtens wet anders is bepaald.

HOOFDSTUK 2 ONDERZOEK EN ADVISERING

Artikel 2:1 Onderzoek naar organisatiewijziging

1. Als de werkgever het voornemen heeft de mogelijkheid en wenselijkheid van een organisatiewijziging te onderzoeken, worden de ondernemingsraad en de betrokken medewerkers hiervan in een vroeg stadium op de hoogte gesteld.
2. Het tijdstip van kennisgeving is dusdanig, dat de ondernemingsraad zijn mening over het onderzoek kenbaar kan maken.
3. De medewerkers en de ondernemingsraad worden zoveel mogelijk betrokken bij de uitvoering van het onderzoek. Bovendien worden zij, wanneer mogelijk, tussentijds op de hoogte gehouden van de vorderingen van het onderzoek.
4. De schriftelijke eindrapportage van het onderzoek wordt ter kennisneming toegezonden aan de ondernemingsraad en het georganiseerd overleg.

Artikel 2:2 Extern advies

Wanneer de werkgever van plan is om over de mogelijkheid en wenselijkheid van de organisatiewijziging extern advies te vragen, wordt de ondernemingsraad om advies gevraagd over het verstrekken en formuleren van de adviesopdracht, zoals bedoeld in artikel 25 van de Wet op de ondernemingsraden.

Artikel 2:3 Overleg over de personele gevolgen en maatregelen

1. Voordat een definitief besluit wordt genomen over de organisatiewijziging, wordt in de commissie voor georganiseerd overleg, overleg gevoerd over de personele gevolgen van het besluit en de naar aanleiding daarvan te nemen maatregelen, zoals bedoeld in artikel 12:1:5, tweede lid van de CAR/UWO.
2. De leden van het georganiseerd overleg kunnen tussentijds bijeen worden geroepen dan wel schriftelijk worden geraadpleegd, wanneer de omstandigheden een versnelde procedure vereisen.

Artikel 2:4 Advies ondernemingsraad over organisatiewijziging

1. Voordat een definitief besluit wordt genomen over de organisatiewijziging, wordt de ondernemingsraad schriftelijk om advies gevraagd, zoals bedoeld in artikel 25 van de Wet op de ondernemingsraden.
2. De adviesaanvraag bevat een heldere omschrijving van het voorgenomen besluit, de beweegredenen van het besluit, de personele gevolgen van het besluit en de naar aanleiding daarvan te nemen personele maatregelen.
3. Het advies wordt op een zodanig tijdstip gevraagd, dat het nog van wezenlijke invloed kan zijn op het te nemen besluit.

Artikel 2:5 Taakverdeling tussen ondernemingsraad en georganiseerd overleg

Voor de medezeggenschap geldt het algemene uitgangspunt dat onderwerpen die tijdens het proces van de organisatiewijziging aan bod komen, voor wat de formele besluitvorming betreft, primair door één orgaan worden behandeld.

Artikel 2:6 Kennisgeving en uitvoering besluit

1. Als er een definitief besluit is genomen tot wijziging van de organisatie, wordt dit besluit zo spoedig mogelijk meegedeeld aan het georganiseerd overleg, de ondernemingsraad en de betrokken medewerkers. Daarbij wordt tevens ingegaan op de personele gevolgen van het besluit.

2. Als in het besluit wordt afgeweken van het advies van de ondernemingsraad, zal deze afwijking duidelijk worden gemotiveerd. De uitvoering van het besluit tot organisatiewijziging wordt in dit geval uitgesteld tot op zijn vroegst een maand nadat de ondernemingsraad van het besluit in kennis is gesteld, conform artikel 25, zesde lid van de Wet op de ondernemingsraden
3. De verplichting tot uitstel vervalt wanneer de ondernemingsraad dit te kennen geeft.

HOOFDSTUK 3 INTERNE ORGANISATIEWIJZIGINGEN EN HERPLAATSING

Artikel 3:1 Werkingsfeer hoofdstukken drie en vier

De hoofdstukken drie en vier zijn uitsluitend van toepassing op interne organisatiewijzigingen, niet zijnde privatiseringen en publiekrechtelijke taakoverhevelingen.

Artikel 3:2 Werkgelegenheid bij interne organisatiewijziging

Bij organisatiewijzigingen wordt gestreefd naar het voorkomen van gedwongen ontslagen. De artikelen 3:8, tweede lid en 7:1 van dit sociaal statuut zijn van toepassing. Het uitgangspunt is de medewerker van werk naar werk te begeleiden.

Artikel 3:3 Sleutelfuncties

In de nieuwe organisatie worden sleutelfuncties ingevuld op basis van geschiktheid, overeenkomstig nader te benoemen geschiktheidscriteria of competenties en volgens een lokaal vast te stellen procedure.

Artikel 3:4 Afspiegeling

In het geval waarin het aantal te plaatsen medewerkers het aantal beschikbare passende functies overtreft, wordt bij de plaatsing het afspiegelingsbeginsel gehanteerd overeenkomstig de geldende bepalingen van artikel 11 van de Ontslagregeling.

Artikel 3:5 Voorkeursvolgorde bij herplaatsing

1. De werkgever hanteert, bij het nemen van besluiten ten aanzien van de medewerkers die betrokken zijn bij de organisatiewijziging, met inachtneming van het bepaalde in artikel 3.4 van dit sociaal statuut de volgende voorkeursvolgorde:
 - a. de medewerker met een vast dienstverband wordt eerst herplaatst op basis van de volgende uitgangspunten:
 1. de medewerker blijft zijn eigen, ongewijzigde functie vervullen;
 2. de medewerker wordt overgeplaatst naar een passende functie binnen de gemeentelijke organisatie;
 3. de medewerker wordt overgeplaatst naar een geschikte functie binnen de gemeentelijke organisatie;
 4. de medewerker wordt, wanneer niet plaatsbaar als bedoeld onder 1, 2 en 3, al dan niet bovenformatief tijdelijk tewerkgesteld binnen de gemeentelijke organisatie;
 - b. vervolgens worden de medewerkers met een tijdelijk dienstverband herplaatst op basis van de volgende uitgangspunten:
 1. de medewerker blijft zijn eigen, ongewijzigde functie vervullen;
 2. de medewerker wordt overgeplaatst naar een passende functie binnen de gemeentelijke organisatie;
 3. de medewerker wordt overgeplaatst naar een geschikte functie binnen de gemeentelijke organisatie;
 4. de medewerker wordt, wanneer niet plaatsbaar als bedoeld onder 1, 2 en 3, al dan niet bovenformatief tijdelijk tewerkgesteld binnen de gemeentelijke organisatie.
2. Herplaatsingsbesluiten als bedoeld in het eerste lid, sub a en sub b, onderdelen 2 en 3 worden genomen met inachtneming van de herplaatsingsprocedure, zoals beschreven in hoofdstuk 4 van dit sociaal statuut.

Artikel 3:6 Uitgangspunten herplaatsing

1. Bij het nemen van besluiten als bedoeld in artikel 3:5, eerste lid, sub a en b onderdelen 2, 3 en 4 van dit sociaal statuut wordt met de volgende gegevens rekening gehouden:
 - a. de geschiktheid van de medewerker voor een functie, zoals die blijkt uit opleidings- en ervaringsgegevens, beoordelingsgesprekken en eventuele geschiktheidstesten;
 - b. de voorkeur van de medewerker voor bepaalde functies.

2. De medewerker is verplicht om mee te werken aan gesprekken en tests die nodig zijn voor het verzamelen van gegevens als genoemd in het eerste lid, onder a. De kosten van eventuele tests zijn voor rekening van de werkgever.

Artikel 3:7 Belangstellingsregistratie

Voordat herplaatsingsbesluiten als bedoeld in artikel 3:5, eerste lid, sub a en b, onderdelen 2 en 3 van dit sociaal statuut worden genomen, wordt de betrokken medewerker in de gelegenheid gesteld zijn voorkeur voor maximaal drie functies kenbaar te maken, waarbij de medewerker moet uitgaan van zijn eigen functie en/of het met betrekking tot zijn persoon opgesteld ontwikkeladvies.

Artikel 3:8 Verplichting medewerker

1. De medewerker is verplicht, onverminderd het recht op bezwaar en beroep, een ongewijzigde of passende functie, die hem met inachtneming van de herplaatsingsprocedure is toegewezen, te aanvaarden.
2. Wanneer de medewerker na herhaald en zorgvuldig overleg weigerachtig is ten aanzien van aanvaarding van een ongewijzigde of passende functie of niet meewerkt aan het vinden van een oplossing als bedoeld in eerste lid, kan het college van burgemeester en wethouders overgaan tot ontslag.

Artikel 3:9 Salarisgarantie

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

Artikel 3:10 Functiegebonden toelagen

1. Voor de medewerker die wordt geplaatst in een andere functie binnen de gemeentelijke organisatie, vervallen de functiegebonden toelagen.
2. Aan de medewerker, wiens bezoldiging als gevolg van het vervallen van de functiegebonden toelagen een blijvende verlaging ondergaat, wordt een aflopende compensatie toegekend wanneer:
 - a. de blijvende verlaging ten minste 3% bedraagt van de bezoldiging;
 - b. de medewerker deze toelagen gedurende ten minste twee jaar zonder wezenlijke onderbreking heeft genoten.
3. Deze compensatie kent het volgende verloop:
 - c. het eerste jaar na de overplaatsing ontvangt de medewerker 100% van de daling van de bezoldiging, die het gevolg is van het vervallen van de toelagen;
 - d. het tweede jaar na de overplaatsing ontvangt de medewerker 75% van de daling van de bezoldiging, die het gevolg is van het vervallen van de toelagen;
 - e. het derde jaar na de overplaatsing ontvangt de medewerker 50% van de daling van de bezoldiging, die het gevolg is van het vervallen van de toelagen;
 - f. het vierde jaar na de overplaatsing ontvangt de medewerker 25% van de daling van de bezoldiging, die het gevolg is van het vervallen van de toelagen.
4. In afwijking van het gestelde in de vorige leden ontvangt de medewerker van vijftig jaar en ouder en/of de medewerker, die direct voorafgaande aan het vervallen van de functiegebonden toelagen, gedurende minimaal vijftien jaar deze toelage heeft genoten, een volledige compensatie van de daling van de bezoldiging, die het gevolg is van het vervallen van de functiegebonden toelagen.

Artikel 3:11 Persoonsgebonden toelagen

De medewerker die wordt overgeplaatst naar een andere functie binnen de gemeentelijke organisatie, behoudt recht op zijn persoonsgebonden toelagen.

Artikel 3:12 Aanvullende scholing

De werkgever onderzoekt of het nodig is de medewerker, die is overgeplaatst naar een passende of geschikte functie binnen de gemeentelijke organisatie, bij of om te scholen voor het vervullen van zijn nieuwe functie. De kosten van de scholing zijn voor rekening van de werkgever. Voor zover de scholing tijdens werktijd plaatsvindt, worden de benodigde werkuren door de werkgever beschikbaar gesteld.

Artikel 3:13 Plaatsingsvolgorde na de plaatsingsfase

Toepassing van het in artikel 3.4 genoemde afspiegelingsbeginsel leidt per groep van uitwisselbare functies tot een rangordening van medewerkers. Na de plaatsingsfase wordt deze rangordening (plaatsingsvolgorde) van de medewerkers die niet konden worden geplaatst, gehanteerd in geval er na verloop van tijd in de groep van uitwisselbare functies vacatures ontstaan.

HOOFDSTUK 4 REGELS VOOR (HER)PLAATSING

Artikel 4:1 Plaatsingscommissie

1. Burgemeester en wethouders stellen een plaatsingscommissie in;
2. De plaatsingscommissie bestaat uit drie personen:
 - a. een leidinggevende (de clustermanager van het betreffende cluster);
 - b. twee vaste leden op voordracht van de gemeentesecretaris / algemeen directeur, waarvan één tevens voorzitter is;
3. Aan de plaatsingscommissie wordt een ambtelijk secretaris toegevoegd. Deze is geen lid van de commissie en heeft geen stemrecht;
4. De vergaderingen van de plaatsingscommissie zijn besloten;
5. Burgemeester en wethouders stellen een termijn waarbinnen de plaatsingscommissie een advies moet uitbrengen;
6. De voorzitter van de plaatsingscommissie is als informant beschikbaar voor de toetsingscommissie.

Artikel 4:2 Taken en bevoegdheden plaatsingscommissie

1. De plaatsingscommissie heeft tot taak aan burgemeester en wethouders advies uit te brengen over de plaatsing van de medewerkers. De plaatsingscommissie stelt hiervoor een plaatsingsplan op. De commissie adviseert schriftelijk en gemotiveerd.
2. Aan de plaatsingscommissie wordt in verband met de uitoefening van haar taak in elk geval ter hand gesteld:
 - a. het belangstellingsregistratieformulier;
 - b. gegevens met betrekking tot de huidige salarisschaal, scholing en ervaring van de medewerker;
 - c. het organisatieplan en functieboek.
3. De plaatsingscommissie heeft de bevoegdheid:
 - d. medewerkers te horen;
 - e. informanten te horen;
 - f. alle voor de plaatsing van belang zijnde stukken in te zien;
 - g. medewerkers te vragen mee te werken aan de nodig geachte geschiktheidsonderzoeken.
4. De plaatsingscommissie heeft de plicht:
 - h. medewerkers, die te kennen gegeven hebben gehoord te willen worden, te horen;
 - i. informanten te horen wanneer de betrokken medewerkers daarom verzoeken;
 - j. medewerkers te horen van wie het voornemen bestaat de werkgever te adviseren betrokkene buiten hun voorkeursfunctie te plaatsen;
5. De plaatsingscommissie informeert de medewerker dat zij van plan is inlichtingen in te winnen over zijn functioneren.

Artikel 4:3 Voorgenomen advies over plaatsing

1. De plaatsingscommissie verzamelt alle volgens haar benodigde gegevens en stelt op basis van deze gegevens een voorgenomen advies op over de plaatsing van de betrokken medewerkers;
2. De plaatsingscommissie informeert de medewerker schriftelijk over haar voorgenomen advies aan burgemeester en wethouders over zijn plaatsing.

Artikel 4:4 Bedenkingen tegen voorgenomen advies

1. Wanneer de medewerker bedenkingen heeft tegen het voorgenomen advies van de plaatsingscommissie kan hij deze binnen 14 dagen gemotiveerd schriftelijk indienen bij de plaatsingscommissie;
2. De medewerker kan tegelijk met het indienen van zijn bedenkingen verzoeken om mondeling te worden gehoord door de plaatsingscommissie. De medewerker die dit verzoekt, zal binnen 21 dagen worden gehoord. Van de hoorzitting wordt schriftelijk verslag opgemaakt.

Artikel 4:5 Advies over plaatsing

Nadat de procedure, als bedoeld in artikel 4.4 is afgerond adviseert de plaatsingscommissie burgemeester en wethouders over de plaatsing van de betrokken medewerkers.

Artikel 4:6 Toetsingscommissie

1. Burgemeester en wethouders stellen een toetsingscommissie in;
2. De toetsingscommissie bestaat uit 3 leden:
 - a. een vertegenwoordiger namens de werkgever;

- b. een vertegenwoordiger namens de werknemers, aangewezen door de vakorganisaties;
 - c. een in gezamenlijk overleg tussen de onder a. en b. genoemde vertegenwoordigers aan te wijzen onafhankelijk voorzitter;
3. Voor elk lid kan een plaatsvervanger worden benoemd;
 4. De leden en plaatsvervangende leden benoemd voor een bij de benoeming te bepalen termijn.
 5. Burgemeester en wethouders stellen een ambtelijk secretaris aan. De ambtelijk secretaris is geen lid van de toetsingscommissie en heeft geen stemrecht.
 6. De vergaderingen van de toetsingscommissie zijn besloten.
 7. Burgemeester en wethouders stellen, in overleg met de toetsingscommissie, een termijn waarbinnen de commissie een advies moet uitbrengen.

Artikel 4:7 Taken en bevoegdheden toetsingscommissie

1. De toetsingscommissie heeft tot taak advies uit te brengen over de juistheid van de gevolgde procedure en geeft een oordeel over het plaatsingsadvies;
2. Aan de toetsingscommissie worden alle in verband met de uitoefening van haar taak noodzakelijke stukken ter hand gesteld;
3. De toetsingscommissie heeft de bevoegdheid medewerkers en informanten te horen;
4. De toetsingscommissie legt haar advies als bedoeld in lid 1 voor aan burgemeester en wethouders.

Artikel 4:8 Plaatsingbesluiten

1. Burgemeester en wethouders nemen, nadat kennis is genomen van het plaatsingsadvies als bedoeld in artikel 4.5 en het advies van de toetsingscommissie als bedoeld in artikel 4.7, lid 1, het besluit tot plaatsing van de betrokken medewerker. De medewerker wordt zo spoedig mogelijk schriftelijk op de hoogte gesteld van dit besluit;
2. De medewerker kan bezwaar en beroep aantekenen tegen de besluiten, zoals bedoeld in het eerste lid, conform de Algemene wet bestuursrecht.

HOOFDSTUK 5 VAN WERK NAAR WERK

Artikel 5:1 Inleiding.

Wanneer er medewerkers boventallig worden, dan is het een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en de betrokken medewerker om er voor te zorgen dat de medewerker zo spoedig mogelijk aan de slag kan op een andere arbeidsplaats binnen of buiten de gemeentelijke organisatie, of om een andere (maatwerk)oplossing te realiseren.

In het geval op een medewerker boventalligheid als bedoeld in artikel 1, 1 onder w. van toepassing is, is dit de start van een traject 'Van werk naar werk begeleiding'

Deze begeleiding is geregeld in paragraaf 5 van hoofdstuk 10d van de CAR_UWO. De daarin voorkomende bepalingen zoals deze nu luiden of in de toekomst zullen komen te luiden, worden geacht met deze regeling een geheel te vormen.

Artikel 5:2 Doorlopen vwnw-traject

1. Op boventallig verklaarde medewerkers zijn de artikelen in paragraaf 5 van hoofdstuk 10d van de gemeentelijke rechtspositieregeling van toepassing. Vanaf het moment waarop het besluit tot boventalligverklaring in werking is getreden, hebben boventallig verklaarde medewerkers recht op het doorlopen van het daarin geregelde 'van werk naar werk'-traject.
2. Medewerkers met een aanstelling voor bepaalde tijd – langer dan 2 jaar - die niet tot de vastgestelde einddatum in hun eigen functie kunnen blijven, hebben recht op het doorlopen van het vwnw-traject voor de resterende duur van hun aanstelling.

Artikel 5:3 Herplaatsing

1. Het vwnw-traject is gericht op het zo spoedig mogelijk herplaatsen van de medewerker in een passende of geschikte functie binnen of buiten de organisatie, of op het realiseren van een andere maatwerkoplossing. Herplaatsing geschiedt op basis van geschiktheid van de medewerker voor de functie
2. Boventallig verklaarde medewerkers genieten voorrang bij de vervulling van vacant geworden passende of geschikte functies binnen de organisatie. Bij gelijke geschiktheid gaat de medewerker met het langste dienstverband voor.

Artikel 5:4 Onderbreken vwnw-traject

Wanneer een boventallig verklaarde medewerker voor bepaalde tijd kan worden geplaatst in een passende of geschikte functie, maar het gebruikmaken van die mogelijkheid met zich meebrengt dat er geen of onvoldoende uitvoering kan worden gegeven aan de vwnw-overeenkomst, kan in goed overleg met de medewerker worden besloten om het (resterende deel van het) vwnw-traject op te schorten.

Artikel 5:5 Eervol ontslag wegens reorganisatie

Voor de vwnw -kandidaat van wie redelijkerwijs kan worden aangenomen dat hij geen reëel perspectief heeft op de arbeidsmarkt, volgt na 21 maanden vanaf de start van het vwnw -traject een onderzoek om de arbeidsinzet te kunnen bepalen, onder gelijktijdig besluit tot eervol ontslag wegens reorganisatie als bedoeld in artikel 8:3 van de CAR/UWO, met als ontslagdatum de dag na het verstrijken van de vwnw -termijn. Wanneer na die 24 maanden is gebleken, dat geen structurele oplossing als bedoeld in de artikelen 7:1, 7:2, 7:3, 7:4 en 7:5 van dit sociaal statuut kan worden gevonden, wordt het ontslag dat dan al is aangezegd geëffectueerd. Wanneer na een verlenging van het vwnw -contract conform artikel 10d:22 CAR/UWO geen werk is gevonden, dan treedt eenzelfde procedure in werking. De voorzieningen bij werkloosheid als bedoeld in hoofdstuk 10d van de CAR/UWO zijn van toepassing.

Artikel 5:6 Lokale paritair samengestelde commissie

1. De op grond artikel 10d:24 van de CAR/UWO ingestelde paritaire commissie, die is belast met het toezicht op de uitvoering van de 'van werk naar werk trajecten', is ook belast met het toezicht op de uitvoering van deze regeling.
2. Zowel de medewerker als de werkgever kan een geschil over de uitvoering van deze regeling aan de commissie voorleggen.
3. In aanvulling op de voorgaande leden, kan ook een geschil over de weigeringsgronden van een aangeboden passende functie aan de commissie worden voorgelegd.
4. De lokale paritair samengestelde commissie heeft dezelfde samenstelling als de toetsingscommissie genoemd in artikel 4:6 van dit sociaal statuut.

HOOFDSTUK 6 PRIVATISERING EN TAAKOVERHEVELINGEN

Artikel 6:1 Werkingsfeer hoofdstuk 6

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

Artikel 6:2 Werkgelegenheid

1. Uitgangspunt bij privatisering of overheveling van taken is van werk naar werk en dat ernaar gestreefd wordt gedwongen ontslagen te voorkomen.
2. De werkgever treedt met de betrokken privaatrechtelijke of publiekrechtelijke instantie in overleg over de overname van de medewerkers van het desbetreffende organisatieonderdeel. Gemaakte afspraken worden schriftelijk vastgelegd.
3. Voordat de werkgever een besluit neemt over de overgang van een medewerker 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 medewerker zal als interne kandidaat in de selectieprocedure worden betrokken en bij gebleken geschiktheid en gelet op het persoonlijke ontwikkelingsplan de voorkeur genieten.

Artikel 6:3 Sociaal plan

1. Als het georganiseerd overleg van mening is dat de privatisering of taakoverheveling zodanig ingrijpende personele gevolgen met zich meebrengt dat hierover nog aanvullende afspraken moeten worden gemaakt, wordt door de werkgever een sociaal plan opgesteld. Dit plan regelt de overplaatsingsprocedure (inclusief de ontslag- en aanstellingsprocedure van het over te plaatsen personeel) en bevat rechtspositionele bepalingen. Over dit sociaal plan moet overeenstemming worden bereikt in het georganiseerd overleg.
2. Er worden geen definitieve besluiten genomen ten aanzien van medewerkers voordat er overeenstemming is over het sociaal plan.

Artikel 6:4 Rechtspositievergelijking

1. Wanneer de betrokken medewerkers overgaan naar een privaatrechtelijke of een andere publiekrechtelijke werkgever waarvoor een afwijkende rechtspositieregeling of CAO geldt, maakt de werkgever een vergelijking tussen de arbeidsvoorwaardenpakketten die van toepassing zijn op de gemeentelijke werkgever en de nieuwe werkgever.
2. Wanneer uit de vergelijking blijkt dat het totaalpakket van arbeidsvoorwaarden (bestaande uit in ieder geval salaris, uitkeringen en toelagen, (pre)pensioen, vakantie, ziektekostenregeling en werkloosheidsuitkering) bij de nieuwe werkgever minder is dan het totaalpakket bij de gemeentelijke werkgever, 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-garantie van het salaris op het moment van overgang en het bruto salarisperspectief;

- b. medewerkers die een vaste aanstelling hebben, krijgen bij de nieuwe werkgever een vaste aanstelling dan wel een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zonder proeftijd.

HOOFDSTUK 7 FLANKEREND BELEID

Artikel 7:1 Flankerende maatregelen

Een organisatieverandering kan tot gevolg hebben dat niet iedereen herplaatst kan worden in een passende of geschikte functie binnen de gemeentelijke organisatie dan wel, in het geval van privatisering en taakoverheveling, bij de nieuwe werkgever. Voor wie niet (direct) herplaatsbaar is, wordt gezocht naar mogelijkheden waarbij het flankerend beleid een aantal faciliteiten kan bieden. De werkgever en de medewerker zullen zich inspannen om gezamenlijk een oplossing te vinden.

Artikel 7:2 Faciliteiten interne mogelijkheden

Bij het niet kunnen herplaatsen op een passende of geschikte functie, kunnen de volgende faciliteiten toegepast worden:

1. tijdelijke tewerkstelling binnen de gemeentelijke organisatie, al dan niet bovenformatief;
2. her-, om- en bijscholing;
3. een na de plaatsingsprocedure vrijgekomen passende functie binnen de gemeentelijke organisatie. De kosten voor her-, om- en bijscholing zijn voor rekening van de werkgever. Voor zover de scholing tijdens werktijd plaatsvindt, worden de benodigde werkuren door de werkgever beschikbaar gesteld.

Artikel 7:3 Faciliteiten bij het vinden van een nieuwe baan bij een andere werkgever

Voor het vinden van een nieuwe baan bij een andere werkgever en het verlenen van bijstand om het solliciteren te vergemakkelijken, staan de volgende faciliteiten ter beschikking:

1. informatievoorziening over banen elders ten behoeve van ieder die wil solliciteren (kranten, tijdschriften, internet);
2. tijd en geld voor omscholing, wanneer voldoende aannemelijk kan worden gemaakt dat omscholing reële vooruitzichten biedt op een functie buiten de gemeentelijke organisatie;
3. tijdelijke detachering als oriëntatiefase bij een andere organisatie. De detachering moet onderdeel uitmaken van een re-integratieplan;
4. definitieve plaatsing bij een andere organisatie via een mobiliteitspool met een terugkeergarantie van maximaal zes maanden;
5. outplacement via een outplacementbureau. Het kan voorkomen dat een medewerker, waarvoor geen passende of geschikte functie beschikbaar is, een plaatsing buiten de gemeentelijke organisatie preferert boven een interne herplaatsing en dat vanuit de werkgever deze ambitie wordt ondersteund. In overleg kan een outplacementbureau worden ingeschakeld om de plaatsing te realiseren. De kosten zijn voor rekening van de werkgever;
6. buitengewoon verlof met behoud van bezoldiging voor sollicitaties;
7. vergoeding van reiskosten bij sollicitaties op basis van de gemeentelijke regeling, wanneer en voor zover de mogelijk nieuwe werkgever geen vergoeding geeft;
8. tegemoetkoming verhuiskosten, wanneer de verandering van werkkring een gedwongen verhuizing met zich meebrengt en de nieuwe werkgever daarvoor geen c.q. een lagere tegemoetkoming verleent dan van toepassing is volgens hoofdstuk 18 van de CAR-UWO;
9. loonsuppletie wanneer de medewerker buiten de gemeente Rhenen een functie aanvaardt met een (tijdelijk) lager loon dan het actuele bruto loon. De suppletie wordt voor maximaal drie jaar toegekend en bedraagt het verschil tussen het huidige salaris (inclusief persoonlijke toelage) en het salaris bij de nieuwe werkgever. Tevens wordt het eventuele verlies van pensioenopbouw over genoemde drie jaar gecompenseerd. Onder salaris wordt verstaan, conform cao gemeenten: het voor de werknemer geldende bruto maandsalaris. Naar keuze kan deze loonsuppletie ook als eenmalige uitkering worden uitbetaald. Bijbetaling/uitbetaling geschiedt bij deeltijd naar rato.

Artikel 7:4 Faciliteiten bij het starten van een eigen bedrijf

Medewerkers die een eigen bedrijf willen starten kunnen daarbij financieel ondersteund worden in de vorm van opstartsubsidies en opleidingen. De omvang van deze steun is gebaseerd op maatwerk, principes van redelijkheid en billijkheid. Als basis voor het bepalen van de maatwerk-financiële ondersteuning wordt een percentage van de uitkeringsrechten van betrokkene in het geval van werkloosheid genomen tot een maximum van 30%. Dit is afhankelijk van de duur van het dienstverband, alsmede van de datum van het verzoek tot ontslag. Hiermee vervalt dan elk recht op werkloosheidsuitkering. De aanvraag hiervoor dient vergezeld te gaan van een ondernemingsplan. Dit plan kan ter toetsing worden voorgelegd aan externe deskundigen.

Artikel 7:5 Faciliteiten bij ontslag op eigen verzoek

Bij (gedeeltelijk) ontslag op eigen verzoek, zijn de volgende faciliteiten beschikbaar:

1. bij een ontslag op eigen verzoek is het mogelijk een afkoopsom toe te kennen. Deze uitkering bedraagt een 0,5 bruto jaarsalaris. Bij een verzoek om deeltijdontslag, kan deze regeling naar rato van de urenvermindering worden toegekend;
2. uitbetalen van de eerstkomende gratificatie ambtsjubileum naar rato van het aantal reeds opgebouwde overheidsdienstjaren (wanneer deze binnen vijf jaar bereikt zou worden), behalve wanneer een betrekking elders wordt aanvaard, waarin deze aanspraken op een gratificatie doorlopen;
3. uitbetaling van het op de dag voorafgaande aan het ontslag resterende aantal verlofuren, inclusief vakantietoelage

Artikel 7:6 Specifieke maatregelen oudere medewerkers

Specifieke maatregelen voor oudere medewerkers bijvoorbeeld door middel van een 'generatiepact' zullen wanneer de situatie daartoe aanleiding geeft in het kader van een sociaal plan als maatwerk worden ontwikkeld.

Artikel 7:7 Vervallen van financiële verplichtingen voor de medewerker

Voor alle mobiliteitsbevorderende maatregelen geldt dat, indien er sprake is van een nog openstaande, werkgerelateerde, financiële verplichting van de medewerker aan de gemeente Rhenen -bijvoorbeeld uit hoofde van een terugbetalingsregeling inzake studie- of verhuiskosten- deze financiële verplichtingen komen te vervallen.

Artikel 7:8 Anti cumulatie

Voor de mobiliteitsbevorderende maatregelen (evt. vertrekpremie, loonsuppletie of financiële ondersteuning bij eigen bedrijf en vrijwillige taakvermindering) geldt dat deze niet in combinatie met elkaar kunnen worden toegekend. Aan een medewerker kan slechts één van deze vermelde maatregelen worden toegekend.

HOOFDSTUK 8 SLOTBEPALINGEN

Artikel 8:1 Hardheidsclausule

1. In gevallen waarin toepassing van het sociaal statuut zou leiden tot een onbillijke situatie voor een medewerker, kan het college van burgemeester en wethouders van het sociaal statuut afwijken in een voor de medewerker gunstige zin.
2. In gevallen waarin het sociaal statuut niet voorziet, beslist het college van burgemeester en wethouders, gehoord het georganiseerd overleg.
3. Het college van burgemeester en wethouders verstrekt de ondernemingsraad ter kennisname elk kwartaal een overzicht van de gevallen, waarbij gebruik is gemaakt van de bevoegdheid, als bedoeld in het eerste en tweede lid.

Artikel 8:2 Citeertitel

Deze regeling wordt aangehaald als: "Sociaal statuut gemeente Rhenen 2016".

Artikel 8:3 Inwerkingtreding en intrekking oude regeling

1. Dit sociaal statuut treedt in werking per 1 januari 2016 en vervalt per 1 januari 2021, onder gelijktijdige intrekking van het sociaal statuut gemeente Rhenen 2003.
2. Wanneer voor het verstrijken van de einddatum tussen werkgever en de betrokken werknemersorganisaties geen overeenstemming is bereikt over de voortzetting van dit sociaal statuut, komen de daarin opgenomen bepalingen te vervallen.
3. In de commissie voor georganiseerd overleg wordt 1 jaar voor de vervaldatum aan de orde gesteld dat de vervaldatum van het statuut nadert.

Aldus vastgesteld door het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Rhenen op 21 januari 2016.

P.Bonthuis
secretaris

drs. J.A. van der Pas
burgemeester

TOELICHTING OP SOCIAAL STATUUT 2016

HOOFDSTUK 2 ONDERZOEK EN ADVISERING

Artikel 2:4

Dit artikel regelt de advisering door de ondernemingsraad bij voorgenomen organisatiewijzigingen. In de praktijk komt het regelmatig voor dat een organisatiewijziging zich al werkenderwijs voltrekt. De advisering door de ondernemingsraad kan hierdoor in het gedrang komen. De bestuurder zal daarom tijdens elke overlegvergadering een overzicht geven van de kleine en grotere ontwikkelingen binnen de organisatie. Op basis van de verstrekte informatie kan beslist worden of een formeel adviestraject richting de ondernemingsraad gestart moet worden.

HOOFDSTUK 3 INTERNE ORGANISATIEWIJZIGINGEN EN HERPLAATSING

Art. 3.3

Gegeven het feit dat zowel de organisatie als de medewerkers er een groot belang bij hebben dat sleutelfuncties (zoals leidinggevende of bepaalde staffuncties) op een kwalitatief goed niveau worden ingevuld, worden sleutelfuncties ingevuld op basis van vooraf vastgestelde en geobjectiveerde geschiktheidseisen. Deze kunnen bijvoorbeeld in een sollicitatie- of assessmentprocedure worden getoetst.

Art. 3:4.

Het Ontslagbesluit is een onderdeel van het private arbeidsrecht, dat de regels bevat met betrekking tot de wijze waarop het UWV zijn in het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen (BBA) geregelde bevoegdheid uitoefent met betrekking tot het geven van toestemming voor ontslag. Ten aanzien van dit sociaal statuut gaat het om een analoge toepassing van het afspiegeling- en anciënniteitbeginsel. Het afspiegelingsbeginsel zoals gehanteerd in het Ontslagbesluit geldt voor ontslagen uit een groep uitwisselbare functies, bijvoorbeeld de groep helpdeskmedewerkers of de groep productiemedewerkers. Stikt genomen komt het afspiegelingsbeginsel volgens het Ontslagbesluit niet in de plaats van het anciënniteitbeginsel maar wordt het daaraan voorafgaand toegepast. Het houdt in dat per leeftijdscategorie het aantal boventallig verklaarde medewerkers wordt bepaald. Welke individuele medewerkers uit de verschillende leeftijdscategorieën worden geplaatst (of uiteindelijk voor ontslag worden voorgedragen) wordt bepaald aan de hand het aantal dienstjaren; het anciënniteitbeginsel. De bedoeling hiervan is dat de bestaande leeftijdsopbouw binnen de organisatie zoveel mogelijk wordt gehandhaafd.

Ook bij kleine reorganisaties waarbij binnen een groep van uitwisselbare functies weinig medewerkers boventallig worden (waardoor het afspiegelingsbeginsel rekenkundig moeilijk toepasbaar is) kan er behoefte zijn om leeftijd een rol te laten spelen in de bezetting in de nieuwe organisatie. Een afdeling met voornamelijk oudere medewerkers kan er belang bij hebben om de enkele aanwezige jongere medewerkers te behouden na een reorganisatie. In een dergelijk geval kan in een sociaal plan of reorganisatieplan worden bepaald dat in verhouding meer medewerkers uit de categorieën van oudere medewerkers als boventallig worden aangemerkt.

De tekst van artikel 4.2 leden 1 en 4 van het Ontslagbesluit luidt:

- **1** . Voor zover het bij de te vervallen arbeidsplaatsen om uitwisselbare functies gaat, worden per leeftijdsgroep binnen een categorie uitwisselbare functies van de bedrijfsvestiging de werknemers met het kortste dienstverband het eerst voor ontslag in aanmerking 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.
- **4** . Wanneer de werkgever aannemelijk maakt dat een werknemer over zodanige bijzondere kennis of bekwaamheden beschikt, dat zijn ontslag voor het functioneren van de onderneming te bezwaarlijk zou zijn, kan het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen deze werknemer bij de toepassing van het eerste en tweede lid buiten beschouwing laten.

Art. 3.13

Het belang van het vaststellen van een plaatsingsvolgorde, is dat de werkgever niet willekeurig te werk gaat, maar besluiten neemt op algemeen geaccepteerde gronden die voor alle betrokkenen voorspelbaar zijn.

Zo lang er nog boventallig verklaarde medewerkers zijn, wordt van iedere afzonderlijke reorganisatie - per groep van uitwisselbare functies - de plaatsingsvolgorde (rangordening) up to date gehouden. Los daarvan moet worden bepaald of medewerkers die inmiddels zijn herplaatst in een passende of geschikte functie nog aanspraak kunnen maken op (na)plaatsing in een uitwisselbare functie.

HOOFDSTUK 5 VAN WERK NAAR WERK

Art. 5:2 lid 1

. Op grond van artikel 10d:11 van de gemeentelijke rechtspositieregeling zijn medewerkers die op de dag waarop het besluit tot boventalligverklaring in werking is getreden korter dan 2 jaar bij de gemeente in dienst zijn, van de in paragraaf 5 geregelde vwnw-begeleiding uitgesloten.

Art. 5:2 lid 2.

Dit recht van medewerkers met een aanstelling voor bepaalde tijd – langer dan 2 jaar - vervalt als er binnen de beschikbare periode naar verwachting geen zinvolle bijdrage kan worden geleverd aan een spoedige herplaatsing binnen of buiten de organisatie. Een vwnw-traject is niet aan de orde als de tijdelijke aanstelling van rechtswege eindigt en er dus geen sprake zal zijn van een reorganisatie-ontslag.

Art. 5:4.

Het **alternatief** voor de in dit artikel geregelde onderbreking van het vwnw-traject, is de betrokken medewerker *herplaatsen* in de tijdelijke functie. Daarbij moet een onderscheid worden gemaakt in herplaatsing in een tijdelijke functie binnen of buiten de gemeentelijke organisatie.

Herplaatsen in een tijdelijke functie *binnen* de werkorganisatie van de gemeente heeft tot gevolg dat op dat moment het vwnw-traject eindigt. Na beëindiging van de tijdelijke werkzaamheden is er opnieuw sprake van boventalligheid en wordt een nieuw vwnw-traject gestart. Dit laatste geldt ook als de medewerker is *gedetacheerd* buiten de werkorganisatie van de gemeente.

Herplaatsen in een tijdelijke functie *buiten* de werkorganisatie van de gemeente heeft tot gevolg dat op dat moment het vwnw-traject eindigt en de medewerker bij de gemeente wordt ontslagen. Na beëindiging van de werkzaamheden is de rechtpositie van de medewerker afhankelijk van wat met de nieuwe werkgever is overeengekomen.

De vraag die zich hier voordoet is welke betekenis moet worden gegeven aan de tijdelijke aard van een functie. In een tijd waarin vrijwel iedereen die bij een nieuwe werkgever begint, voor bepaalde tijd wordt aangenomen maakt het ook uit of het om een periode van 3 maanden of 3 jaar gaat.

Paritaire commissie.

Art. 5:6

. Het gebruikmaken van deze mogelijkheid van geschilbeslechting heeft geen procedurele gevolgen voor een eventueel latere bezwaar- en beroepsprocedure op grond van de Awb.