

Sociaal Statuut gemeente De Ronde Venen 2014

Preambule:

Dit sociaal statuut (Statuut) bevat daarvoor de procedureafspraken en de rechten en plichten voor de ambtenaren bij interne organisatiewijzigingen en uitbesteding van taken.

Bovendien zijn maatregelen voor flankerend beleid geformuleerd, die getroffen kunnen worden om het (her)plaatsingsproces te bevorderen. Uitgangspunt daarbij is geen gedwongen ontslagen.

Gedurende de looptijd - welke start op het moment van definitieve besluitvorming tot samenwerking - van het statuut gelden voor partijen de volgende uitgangspunten:

- één uniform werkgeverschap voor de moederorganisaties en de serviceorganisatie;
- het nadrukkelijk inzetten op "Van werk naar werk";
- een salarisgarantie voor geplaatste of herplaatste ambtenaren.

Dit statuut blijft in ieder geval in werking tot en met 31 december 2018 danwel tot er overeenstemming is over een nieuw sociaal statuut.

Artikel 1 Definities

1. **Ambtenaar:**
hij die door of vanwege de gemeente is aangesteld om in openbare dienst werkzaam te zijn evenals hij met wie een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht is aangegaan.
2. **Ambtelijke status:**
een arbeidsrechtelijke rechtsverhouding op grond van de Ambtenarenwet.
3. **Anciënniteit:**
zie verder bij 14. diensttijd
4. **Arbeidscontract:**
de rechtspositieregeling voor gemeenteambtenaren (CAR-UWO) hanteert het uitgangspunt dat de medewerkers worden aangesteld als ambtenaar. Er is één uitzondering mogelijk. Oproepkrachten met in de regel een flexibel aantal uren per werkweek, kunnen een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht krijgen op grond van artikel 2:5 CAR-UWO.
5. **Bestuur:**
het college.
6. **Bezoldiging:**
het salaris, vermeerderd met het bedrag van de aan de ambtenaar toegekende emolumenten en toelagen - niet zijnde onkostenvergoedingen, evenals het bedrag van de functioneringstoelage en de waarnemingstoelage als bedoeld in artikel 3:1 van de CAR.
7. **Bovenformatief:**
de situatie waarin er meer ambtenaren (uitgedrukt in fte) zijn dan formatieplaatsen zonder dat dit leidt tot de aanwijzing van boventallige ambtenaren.
8. **Boventallig:**
de situatie dat een ambtenaar wegens een organisatiewijziging niet kan terugkeren in de formatie na de organisatiewijziging als bedoeld in artikel 10d.2 lid d CAR.
9. **CAR-UWO:**
de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling van de sector gemeente(n), evenals de Uitwerkingsovereenkomst.
10. **College:**
het College van burgemeester en wethouders van de gemeente De Ronde Venen.
11. **Diensttijd:**
de aaneengesloten periode van aanstelling van de ambtenaar, uitsluitend bij de gemeente, danwel, diens directe rechtsvoorganger(s).
12. **Directie:**
het hoogste ambtelijke management van de gemeente.
13. **Flankerend beleid:**
Geheel van maatregelen die er voor moeten zorgen dat de organisatiewijziging of uitbesteding zorgvuldig wordt uitgevoerd en/of dat het organisatieveranderingsproces soepel verloopt met als doel het voorkomen van onvrijwillige werkloosheid, waaronder het bevorderen van de ontwikkeling en mobiliteit van de ambtenaar.
14. **Formatieplan:**
een beschrijving van zowel de beschikbare formatie, functies, functiebeschrijvingen, competentieprofielen als het organogram van een nieuw organisatieonderdeel.
15. **Functie:**

- de door de werkgever opgestelde generieke beschrijving van de hoofdtaken en het werk- en denkniveau van deze werkzaamheden danwel de betrekking van de ambtenaar als bedoeld in artikel 1:1 eerste lid onder b van de CAR.
16. **Functieboek:**
de verzameling van generieke functiebeschrijvingen die de werkgever heeft vastgesteld.
 17. **Gelijkwaardige functie:**
de functie waar de ambtenaar op kan worden ingepast die in belangrijke mate, dat wil zeggen tenminste 50%, overeenkomt met de functie die bekleed wordt door de ambtenaar direct voorafgaand aan het (her)plaatsingstraject.
 18. **Geschikte functie:**
een functie die niet valt onder het begrip passende functie, maar die de ambtenaar bereid is te vervullen. Er is geen sprake van een acceptatieplicht. Bij inpassing bij een lagere salarisschaal is het streven binnen twee jaar de ambtenaar minimaal op het oude functieniveau geplaatst te hebben.
 19. **Georganiseerd Overleg (GO):**
de commissie voor georganiseerd overleg zoals bedoeld in artikel 12:1 van de CAR.
 20. **Huidige leidinggevende:**
de ambtenaar die een vaste aanstelling heeft als hiërarchisch leidinggevende.
 21. **Loopbaankandidaat:**
de ambtenaar die per 31 december 2013 op grond van een persoonlijk ontwikkelplan is aangemerkt als een loopbaankandidaat voor een met name genoemde functie, zulks blijkend uit een brief door of namens het bestuur.
 22. **Managementfunctie 1e niveau:**
de ambtenaar die een leidinggevende functie vervult direct onder de hiërarchische bevoegdheid van de directie.
 23. **Managementfunctie 2e niveau:**
de ambtenaar die een leidinggevende functie vervult direct onder de hiërarchische bevoegdheid van het 1e niveau.
 24. **Medezeggenschaporganen:**
 - de commissie voor Georganiseerd Overleg als bedoeld in hoofdstuk 12 CAR-UWO;
 - de Ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden.
 25. **Ondernemingsraad (OR):**
het medezeggenschapsorgaan dat op grond van de Wet op de ondernemingsraden (Wor) is ingesteld en taken uitvoert.
 26. **Organisatiwijziging:**
een wijziging in de organisatiestructuur of een inkrimping van de beschikbare werkgelegenheid, zoals bedoeld in artikel 25 van de Wor en tenminste 3 fte betreffend, waarbij de reikwijdte van de organisatiwijziging door partijen telkens wordt bepaald in het GO.
 27. **Outplacement:**
de in aanvulling op een Van werk naar werk contract als bedoeld in artikel 10d CAR overeengekomen in- en externe begeleiding van een ambtenaar enerzijds in het vinden van een geschikte functie buiten de gemeentelijke organisatie of anderzijds het bieden van ondersteuning bij het opstarten van een eigen bedrijf.
 28. **Passende functie:** een functie van gelijkwaardig werk- en denkniveau, die de ambtenaar redelijkerwijs in verband met zijn persoonlijkheid, kwaliteiten zoals blijkt uit opleiding en ervaring, omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten kan worden opgedragen. Een passende functie is doorgaans van hetzelfde functieniveau, dat wil zeggen de functionele salarisschaal van de functie waarop de betrokken ambtenaar is geplaatst, als de oude functie, dan wel maximaal twee salarisschalen hoger, of twee salarisschalen lager dan de oude functieschaal. Hierbij worden de tussenschalen (10a en 11a) buiten beschouwing gelaten¹.
Bij inpassing bij een lagere salarisschaal is het streven binnen twee jaar de ambtenaar minimaal op het oude functieniveau geplaatst te hebben. Hiervoor gelden inspanningsverplichtingen van zowel werkgever als ambtenaar.
 29. **Plaatsing:**
het proces waarbij de ambtenaar wordt overgeplaatst naar een nieuw organisatieonderdeel of uit dienst treedt bij de huidige werkgever en in dienst komt bij een andere werkgever die de gemeentelijke taken heeft overgenomen.
 30. **Plaatsingsplan:**
een inventarisatie van de bemensing van een organisatorische eenheid of de organisatie van een andere werkgever en de rechtspositie van de individuele ambtenaren (inpassing).
 31. **Privatisering:**

1) Voor het bepalen van de passendheid van een functie wordt in geval van een indeling van de ambtenaar in salarisschaal 10A uitgegaan van salarisschaal 11 en in geval van een indeling in salarisschaal 11a uitgegaan van salarisschaal 12.

- Gemeentelijke taken welke uitbesteed worden aan een marktpartij.
32. Rechtspositievergelijking:
een overzicht waarop per ambtenaar is aangegeven wat zijn arbeidsvoorwaarden zijn vóór de reorganisatie of uitbesteding en op welke arbeidsvoorwaarden hij recht heeft na plaatsing, indien na de plaatsing een andere cao of een andere arbeidsvoorwaardenregeling van toepassing is.
 33. Salaris:
het salaris van de ambtenaar als bedoeld in artikel 3:1 tweede lid onder b van de CAR.
 34. Salarisperspectief:
onder salarisperspectief wordt verstaan dat de ambtenaar recht heeft op de resterende periodieke verhogingen uit de salarisschaal, waarin hij voorafgaande aan de (her)plaatsing formeel is geplaatst, alsmede plaatsing in de functionele salarisschaal van de oude functie.
 35. Sleutelfuncties:
een sleutelfunctie is een unieke functie waarvoor specifieke kennis dan wel specifieke kwaliteiten vereist zijn. Deze functies nemen een sleutelpositie binnen de organisatie in. Deze functies zijn als zodanig door het bestuur na instemming van het GO aangewezen.
 36. Sociaal statuut:
de procedure(s) voor de (her)plaatsing van ambtenaren bij organisatiewijzigingen of uitbesteding, aangevuld met maatregelen voor flankerend beleid met als doel onvrijwillige werkloosheid te voorkomen.
 37. Sociaal plan:
een plan bedoeld om regelingen en voorzieningen te treffen voor werknemers die getroffen worden door de reorganisatie. Met het sociaal plan geeft de werkgever aan op welke wijze de sociale en financiële gevolgen van de reorganisatie worden opgevangen.
 38. Standplaats:
de vaste, door de leidinggevende aangewezen, plaats waar de ambtenaar normaal gesproken geacht wordt zijn werkzaamheden te verrichten of van waaruit hij vertrekt om zijn werkzaamheden te verrichten.
 39. Toelage:
een voor onbepaalde danwel bepaalde tijd toegekend bedrag waar de ambtenaar maandelijks recht op heeft bovenop het salaris, op grond van bepalingen uit de CAR-UWO of als gevolg van een bezoldigingsregeling als bedoeld in de CAR, artikel 3:1, eerste lid.
 - Er vallen twee toelagen te onderscheiden, te weten een functionele toelage direct verband houdende met aan de functie verbonden vereisten en bijzondere omstandigheden;
 - een persoonlijke toelage toegekend op grond van buitengewone bekwaamheden, geschiktheid en ijver.
 40. Uitbesteding:
in dit statuut is uitbesteding de verzamelterm voor privatiseringen, verzelfstandigingen en publiek-rechtelijke taakoverhevelingen.
 41. Vergoeding:
een tegemoetkoming voor het verrichten van bijzondere diensten of het maken van onkosten, gerelateerd aan de functie van de ambtenaar op grond van de bepalingen uit de CAR-UWO of als gevolg van een bezoldigingsregeling.
 42. Vertrouwenspersoon:
een of meerdere functionarissen, later bekendgemaakt, die binnen de betrokken gemeente, anoniem en vertrouwelijk geraadpleegd kunnen worden rondom het plaatsingsproces.
 43. Verzelfstandiging:
een onderdeel van de gemeentelijke organisatie dat los wordt gemaakt van de gemeentelijke organisatie en ondergebracht wordt in een aparte juridische entiteit.
 44. Werkgever: de bij het statuut betrokken gemeente.

Artikel 2 Werkings sfeer

1. het bestuur is bevoegd tot het nemen van besluiten over de wijziging van de ambtelijke organisatie.
2. het bestuur is bevoegd tot het nemen van besluiten over wijziging van de aanstelling, overplaatsing en ontslag van ambtenaren, tenzij bij of krachtens wet anders is bepaald.
3. dit statuut treedt in werking vanaf de datum van definitieve besluitvorming en geldt in ieder geval tot en met 31 december 2018 .
4. het bestuur van de betrokken gemeente draagt zorg voor uitvoering van dit statuut.
5. het bestuur draagt zorg voor de oprichting van een GO en een OR.

Artikel 3 Doelgroepen

1. dit statuut is van toepassing op ambtenaren in vaste dienst van de gemeente De Ronde Venen en is bovendien van toepassing op de ambtenaren met een tijdelijke aanstelling bij wijze van proef, die een schriftelijk vooruitzicht hebben gekregen op een vaste aanstelling en, blijkend uit een beoordeling, volgens de vigerende beoordelingsregeling(en) voldoende functioneren.
2. dit statuut geldt in geval nadrukkelijk niet voor:

- a. ambtenaren waarmee schriftelijk een ontslag- of outplacementregeling is afgesproken (artikel 8:8 CAR-UWO);
- b. ambtenaren waarvoor een procedure loopt of ontslag is verleend op grond van volledige arbeidsongeschiktheid (artikel 8:4 CAR-UWO), ongeschiktheid of onbekwaamheid (artikel 8:6 CAR-UWO), disciplinair strafontslag (artikel 8:13 CAR-UWO) of overige gronden uit artikel 8:7 CAR-UWO;
- c. ambtenaren die een tijdelijke aanstelling c.q. een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd hebben gekregen zonder vooruitzicht op een vast dienstverband en van wie de aanstelling c.q. de arbeidsovereenkomst van rechtswege expireert;
- d. stagiaires, leer- of werkervaringsbanen en vakantiekrachten;
- e. onbezoldigde ambtenaren aangesteld op grond van artikel 1:2 CAR-UWO en buitengewone ambtenaren burgerlijke stand;
- f. uitzendkrachten, inhuurkrachten, ZZP-ers, freelancers en andere vergelijkbare tijdelijke medewerkers.

Artikel 4 Taakverdeling tussen de OR en het GO

Ten aanzien van de medezeggenschap geldt het algemene uitgangspunt dat onderwerpen die gedurende het proces van organisatiewijziging of uitbesteding aan bod komen, primair door één orgaan worden behandeld.

Hiertoe worden voor zover vereist en/of door partijen gewenst regelingen opgesteld voor de OR en het GO evenals een convenant over de taakverdeling tussen het bestuur, de OR en GO.

Artikel 5 Voornemen

1. als het bestuur voornemens is de mogelijkheid en wenselijkheid van een organisatiewijziging of uitbesteding te onderzoeken, worden de OR 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.
3. de ambtenaren en de OR worden zoveel mogelijk betrokken bij de uitvoering van het onderzoek. Bovendien worden zij 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 kenbaar gemaakt aan de betrokken ambtenaren.

Artikel 6 Extern onderzoek

Als het bestuur voornemens is om over de wenselijkheid van de organisatiewijziging of uitbesteding extern advies te vragen, wordt de OR om advies gevraagd over het verstrekken en formuleren van de adviesopdracht, conform artikel 25 van de Wor.

Artikel 7 Overleg over de personele gevolgen en maatregelen

1. voordat een definitief besluit wordt genomen over de organisatiewijziging of de uitbesteding, wordt in het GO overleg gevoerd over de personele gevolgen van het besluit en de naar aanleiding daarvan te nemen maatregelen.
2. als het GO van mening is dat de organisatiewijziging of de uitbesteding ingrijpende personele gevolgen met zich brengt, wordt door de werkgever een sociaal plan opgesteld. Over dit sociaal plan moet in het GO overeenstemming worden bereikt.

Artikel 8 Advies OR over organisatiewijziging of de uitbesteding

1. voordat een definitief besluit wordt genomen over de organisatiewijziging of de uitbesteding, wordt de OR schriftelijk om advies gevraagd, conform artikel 25 van de Wor.
2. de adviesaanvraag bevat een 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 uitgebrachte advies nog van wezenlijke invloed kan zijn op het te nemen besluit.

Artikel 9 Kennisgeving en uitvoering besluit

1. nadat het advies van de OR is ontvangen neemt het bestuur een definitief besluit over de organisatiewijziging of de uitbesteding. Dit besluit bevat een beschrijving van de (groepen) ambtenaren die direct zijn betrokken, de functies die worden gewijzigd, uitbesteed of gaan verdwijnen.
2. het bestuur informeert de medezeggenschapsorganen en de betrokken ambtenaren. Daarbij wordt bovendien ingegaan op de personele gevolgen van het besluit. Als het besluit afwijkt van het advies van de OR, dan motiveert het bestuur de overwegingen om af te wijken van het advies.
3. als in het besluit wordt afgeweken van het advies van de OR, dan wordt de uitvoering van het besluit tot organisatiewijziging in dit geval op grond van artikel 25, zesde lid van de Wor uitgesteld tot op zijn vroegst één maand nadat de OR van het besluit in kennis is gesteld.

Artikel 10 (Aanvullende) afspraken

1. mocht het bestuur of de bonden van oordeel zijn dat er voor de implementatie van een voorgenomen organisatiewijziging of uitbesteding aanvullende afspraken op dit statuut nodig zijn, dan moet er in het GO vooraf overeenstemming worden bereikt over de aanvullende maatregelen c.q. wijzigingen op dit statuut.
2. aanvullende afspraken en een planning van het (her)plaatsingstraject worden in een supplement van dit statuut vastgelegd.
3. indien meerdere ambtenaren in aanmerking komen voor eenzelfde functie, dan krijgt de ambtenaar met de hoogste anciënniteit, na advisering daarover door de (her)plaatsingcommissie, de voorkeur het bestuur wijst de CAR-UWO aan als primaire rechtspositieregeling voor de betrokken gemeente.
5. het bestuur stelt eensluidende nieuwe lokale arbeidsvoorwaardenregelingen vast ten behoeve van de gemeenten, nadat daarover instemming is bereikt in het GO.
6. het bestuur van de gemeente stelt een functiewaarderingssysteem vast ten behoeve van een functiehuis, nadat daarop de instemming van de OR is verkregen.
7. het bestuur van de gemeenten stelt een competentiehandboek vast als instrument ten behoeve van een competentiehuis.
8. het bestuur van de gemeente stelt die onderdelen van personeelsbeleid vast die nodig zijn voor het goed functioneren van de betrokken gemeente als werkorganisatie, nadat daarop de instemming van de OR is verkregen danwel daarover overeenstemming is bereikt met het GO.

Artikel 11 Criteria bij (her)plaatsingen

De te hanteren criteria voor de (her)plaatsingstrajecten zijn:

1. bij plaatsing volgt de ambtenaar zijn functie (mens volgt functie).
2. plaatsing of herplaatsing vindt uitsluitend plaats op een gelijkwaardige, passende of geschikte functie, zulks blijkend uit een advies daarover van de (her)plaatsingcommissie.
3. indien er meerdere ambtenaren in aanmerking komen voor een zelfde functie, dan krijgt de ambtenaar met de hoogste anciënniteit, na advisering door de (her)plaatsingcommissie, de voorkeur.
4. ten aanzien van de functie van ambtenaren doen zich bij een interne organisatieverandering of uitbesteding achtereenvolgens de volgende mogelijkheden voor, onverlet en na toepassing van het bepaalde in artikel 16, zesde lid van het statuut:
 - 1.1 een functie vervalt en er zijn geen gelijkwaardige, passende of geschikte functies: de ambtenaar wordt boventallig en valt onder dit statuut;
een functie vervalt en er zijn onvoldoende vergelijkbare functies: van de ambtenaar met de laagste anciënniteit binnen deze vergelijkbare functie vervalt de functie, de betreffende ambtenaar wordt boventallig en valt onder dit statuut;
 - 1.2 het aantal ambtenaren in een functie wordt verminderd: de ambtenaar die de laagste anciënniteit heeft verliest diens functie, de betreffende ambtenaar wordt boventallig en valt onder dit statuut.
5. de ambtenaar wiens functie is vervallen krijgt een passende of geschikte functie aangeboden.
6. het (her)plaatsingsproces dient zorgvuldig en transparant doch zo kort mogelijk van duur te zijn.
7. de managementfuncties en de sleutelfuncties worden als nieuwe functies gezien en gaan vooraf aan de plaatsing van de overige functies.
8. ambtenaren kunnen hun standpunt over een voorgenomen (her)plaatsing tijdig inbrengen (zie verder artikel 24 van dit statuut).
9. het realiseren van een (her)plaatsing is een gezamenlijke verantwoordelijkheid en inspanning van zowel de ambtenaar als het bestuur.
10. de ambtenaren van de betrokken gemeente(n) nemen bij de (her)plaatsing een gelijkwaardige positie in.
11. bij een organisatiewijziging of uitbesteding is het uitgangspunt het voorkomen van onvrijwillige werkloosheid door:
 - a. het plaatsen of herplaatsen danwel begeleiden van ambtenaren naar ander werk binnen of buiten de gemeente;
 - b. bij een eventuele inkrimping of opheffing van een organisatieonderdeel spant het bestuur zich tot het uiterste in om passend of geschikt werk te vinden binnen of buiten de gemeente;
 - c. de termijn voor bemiddeling van werk naar werk conform hoofdstuk 10d:12 CAR toe te passen, waarbij in bijzondere situaties na overleg tussen partijen verlenging mogelijk is;
 - d. slechts indien na uitvoering van hetgeen bedoeld is in a tot en met c van dit lid geen uitzicht biedt op ander werk, vindt ontslag op grond van artikel 8:3 CAR plaats.
Een dergelijk ontslag vindt evenwel niet eerder plaats dan nadat de commissie Van werk naar werk hierover een advies heeft uitgebracht overeenkomstig het bepaalde in artikel 10d:24 CAR;

12. ambtenaren worden zo veel mogelijk ge- of herplaatst op één reguliere formatieplaats bij één organisatieonderdeel met behoud van de formele arbeidsduur.
13. uitvoering van de artikelen 11 tot en met 19 en 21 tot en met 23 van dit statuut wordt opgedragen aan de gemeentesecretaris.

Artikel 12 Formatieplan

1. het bestuur stelt voor iedere organisatiewijziging of uitbesteding een formatieplan (organisatiestructuur en -schema) vast.
2. deOR wordt op grond van artikel 25 van de Wor advies gevraagd over het formatieplan.
3. het GO ontvangt van het bestuur het formatieplan, inclusief het advies daarover van de OR, ter kennisname.

Artikel 13 Functieboek plaatsing

1. voor aanvang van de plaatsingsprocedure wordt door het bestuur op grond van het formatieplan een functieboek (functiehuis) vastgesteld, waarin een overzicht van alle beschikbare functies en de formatieomvang.
Het overzicht bevat verder per functie: een korte functiebeschrijving, de functievereisten voor wat betreft opleiding, ervaring en competenties, de functieomvang en de indicatieve salarisschaal. Het functieboek bevat bovendien de aanduiding welke functies nieuw zijn en welke functies ongewijzigd zijn.
2. het functieboek als bedoeld in het eerste lid van dit artikel wordt door het bestuur vastgesteld nadat daarover advies is uitgebracht door de OR.
3. het functieboek als bedoeld in het eerste lid van dit artikel wordt door het bestuur tijdig voor aanvang van de plaatsingsprocedure aan alle betrokken ambtenaren ter kennis gebracht.

Artikel 14 Rechtspositievergelijking

1. als de ambtenaren door de organisatiewijziging of uitbesteding te maken krijgen met verschillen in rechtspositie, waaronder een andere cao of een andere overheidsinstantie, dan stelt het bestuur een rechtspositie- en - zo nodig - een pensioenvergelijking op (Sociaal plan).
2. volgend op het gestelde in het eerste lid van dit artikel stelt het bestuur per individuele ambtenaar een inpassingvoorstel op.
3. over de uitgangspunten en criteria waarop de inpassingen plaatsvinden, bereikt het bestuur overeenstemming in het GO, voor zover dit statuut daartoe ontoereikend mocht zijn.

Artikel 15 Planning en communicatieplan

Voor iedere organisatiewijziging of uitbesteding stelt het bestuur een planning en communicatieplan op voor de (her)plaatsingsprocedure. De OR, het O en de betrokken ambtenaren worden door het bestuur hierover tijdig geïnformeerd.

Artikel 16 Plaatsingsvolgorde

1. in de bemensing van de managementfuncties wordt voorafgaande aan die van de overige ambtenaren voorzien. Het bestuur voert daarvoor een aparte selectieprocedure uit met inachtneming van het gestelde in de artikelen 17a en 17b van dit statuut.
2. aansluitend aan de managementfuncties wordt in de bemensing van de sleutelfuncties voorzien. Het bestuur voert daarvoor een aparte selectieprocedure uit met inachtneming van het gestelde in artikel 18 van dit statuut.
3. daarna wordt de plaatsing van ambtenaren op gelijkwaardige functies uitgevoerd.
4. als van het gestelde in het eerste tot en met het derde lid van dit artikel geen sprake kan zijn, wordt voor de plaatsing van de betrokken ambtenaren de volgende volgorde gehanteerd:
 - a. de ambtenaar wordt bij voorkeur geplaatst op een gelijkwaardige functie;
 - b. is er geen gelijkwaardige functie beschikbaar dan wordt hij geplaatst op een passende functie;
 - c. is er geen gelijkwaardige functie en passende functie beschikbaar dan wordt de ambtenaar geplaatst op een geschikte functie.
5. indien meerdere ambtenaren kunnen worden geplaatst op eenzelfde functie dan houdt de (her)plaatsingscommissie als bedoeld in artikel 21 van dit statuut bij haar afweging rekening met onderstaande volgorde:
 - a. de geschiktheid van de ambtenaar voor een functie, zoals blijkt uit opleiding en ervaring;
 - b. de voorkeur van de ambtenaar;
 - c. de alternatieven en perspectieven voor de ambtenaren;
 - d. de criteria op basis van het afspiegelingsbeginsel in combinatie met het anciënniteitsbeginsel, zoals omschreven in het zesde lid van dit artikel.

6. in geval van plaatsing op dezelfde functie en in geval van gelijke geschiktheid, zoals blijkt uit opleiding en ervaring, worden ambtenaren in beginsel overeenkomstig het afspiegelingsbeginsel² geplaatst.
 1. daarbij wordt gestreefd naar een evenredige vertegenwoordiging vanuit de volgende leeftijdscategorieën:
 - 15 tot en met 24 jaar;
 - 25 tot en met 34 jaar;
 - 35 tot en met 44 jaar;
 - 45 tot en met 54 jaar en
 - 55 jaar en ouder.
 2. binnen elke leeftijdsgroep komt de ambtenaar met de langste ambtelijke diensttijd - bij de gemeente(n) en diens directe rechtsvoorganger(s) - als eerste voor plaatsing in aanmerking.
7. het resultaat van de vergelijking voor een evenredige vertegenwoordiging wordt ingebracht in het GO. Van de daarin bepaalde volgorde kan worden afgeweken indien dit naar het oordeel van partijen noodzakelijk is en na instemming van het GO.
8. de ambtenaar ontvangt voor aanvang van de plaatsing een zogenaamd statusoverzicht, waarin opgenomen de over zijn aanstelling en rechtspositie in de personeelsadministratie bekende gegevens.

Artikel 17a Selectieprocedure managementfuncties bij een interne organisatiewijziging

1. de managementfuncties worden door het bestuur voorafgaande aan de overige functies benoemd. Daarbij worden de volgende uitgangspunten gehanteerd:
 - a. uitsluitend de meest geschikte kandidaat voor de functie wordt benoemd.
 - b. als eerste worden de managementfuncties op het 1e niveau benoemd, waarbij eerst een interne procedure wordt gevolgd met de ambtenaren die op 1 juli 2014 bij de gemeente De Ronde Venen op een vergelijkbare functie zijn geplaatst of waarnemen.
 - c. als tweede worden de managementfuncties op het 2e niveau benoemd, waarbij eerst een interne procedure wordt gevolgd met de ambtenaren die zijn afgevallen bij de selectie voor het 1e niveau en met loopbaankandidaten voor leidinggevende functies van gemeente De Ronde Venen.
 - d. aan alle kandidaten voor een managementfunctie, welke als zodanig zijn voorgedragen door de selectiecommissie, kan gevraagd worden om deel te nemen aan een selectie assessment;
 - e. alle ambtenaren van gemeente De Ronde Venen worden in de gelegenheid gesteld te solliciteren naar managementfuncties - voor zover daarop nog geen ambtenaren zijn geplaatst op grond van een interne selectieprocedure als bedoeld onder sub b en c van dit artikel - mits zij kunnen voldoen aan de daarvoor gestelde functie-eisen, waarbij loopbaankandidaten voor managementfuncties een voorkeur bij plaatsing genieten.
 - f. als na de interne procedures nog functies vacant zijn, wordt daarna een externe werving procedure gestart.

Artikel 17b Selectieprocedure managementfuncties bij uitbesteding van taken

1. de managementfuncties worden door het bestuur voorafgaande aan de overige functies benoemd. Daarbij worden de volgende uitgangspunten gehanteerd:
 - a. uitsluitend de meest geschikte kandidaat voor de functie wordt benoemd;
 - b. als eerste worden de managementfuncties op het 1e niveau benoemd, waarbij eerst een interne procedure wordt gevolgd met de ambtenaren die bij de gemeente De Ronde Venen op een vergelijkbare functie zijn geplaatst;
 - c. als tweede worden de managementfuncties op het 2e niveau benoemd, waarbij eerst een interne procedure wordt gevolgd met de ambtenaren die bij de gemeente De Ronde Venen op een vergelijkbare functie zijn geplaatst;
 - d. alle kandidaten voor een managementfunctie, welke als zodanig zijn voorgedragen door de selectiecommissie, nemen deel aan een selectie assessment;
 - e. alle ambtenaren van de gemeente De Ronde Venen worden in de gelegenheid gesteld te solliciteren naar managementfuncties - voor zover daarop nog geen ambtenaren zijn geplaatst op grond van een interne selectieprocedure als bedoeld onder sub b en c van dit artikel - mits zij kunnen voldoen aan de daarvoor gestelde functie-eisen, waarbij loopbaankandidaten voor managementfuncties een voorkeur bij plaatsing genieten;
 - f. als na de interne procedures nog functies vacant zijn, wordt daarna een externe werving procedure gestart.

2) Afspiegelingsbeginsel: de methodiek zoals bedoeld in artikel 4:2 van het Ontslagbesluit dd. 7 december 1998.

Artikel 18 Selectieprocedure sleutelfuncties

1. alle ambtenaren van de betrokken gemeente(n) worden in de gelegenheid gesteld te solliciteren naar sleutelfuncties mits zij kunnen voldoen aan de daarvoor gestelde functie-eisen, alvorens deze functies extern worden opengesteld.
2. voor deze functies zal het bestuur een selectieprocedure doorlopen analoog aan de selectie van de managementfuncties.

Artikel 19a Selectiecommissie bij een interne organisatiewijziging

1. voor de selectie van kandidaten voor management van het 1e niveau wordt een selectiecommissie samengesteld. deze selectiecommissie bestaat in ieder geval uit:
 - a. een onafhankelijk voorzitter, met adviesrecht, aangewezen door de vertegenwoordiger van de werkgever en werknemer;
 - b. een niet bij de gemeente werkzame vertegenwoordiger namens de bonden in het GO, met adviesrecht;
 - c. de gemeentesecretaris en de directeur, met stemrecht;
 - d. de commissie wordt ondersteund door een P&O adviseur, zonder stemrecht.
2. de selectiecommissie brengt advies uit aan het bestuur over de geschiktheid van de kandidaat op grond van de vergaarde informatie van de kandidaat en de functie-eisen in het functieboek.
3. voor de selectie van kandidaten voor management van het 2e niveau is het afdelingshoofd bevoegd. Deze wordt ondersteund door een P&O adviseur, met adviesrecht.
4. Het afdelingshoofd brengt advies uit aan de directie over de geschiktheid van de kandidaat op grond van de vergaarde informatie van de kandidaat en de functie-eisen in het functieboek

Artikel 19b Selectiecommissie bij uitbesteding van taken

5. voor de selectie van kandidaten voor management- en sleutelfuncties wordt een selectiecommissie samengesteld.
6. deze selectiecommissie bestaat in ieder geval uit:
 - e. een onafhankelijk voorzitter, met stemrecht, waarover het bestuur en de bonden overeenstemming bereiken in het (B)GO);
 - f. een niet bij een van de betrokken gemeente(n) of de GR SSO werkzame vertegenwoordiger namens de bonden in het (B)GO, met stemrecht;
 - g. een vertegenwoordiger namens het bestuur, met stemrecht;
 - h. een externe selectieadviseur, zonder stemrecht.

de selectiecommissie brengt advies uit aan het bestuur over de geschiktheid van de kandidaat op grond van de vergaarde informatie van de kandidaat en de functie-eisen in het functieboek.

Artikel 20a Benoeming of afwijzing bij een interne organisatiewijziging

Benoeming of afwijzing van de kandidaat voor een management van het 1e niveau vindt plaats door het bestuur, waarbij het advies van de selectiecommissie gemotiveerd wordt betrokken. De benoeming of afwijzing van een kandidaat voor het management van het 2e niveau vindt plaats door de directie, waarbij het advies van het afdelingshoofd wordt betrokken.

Artikel 20b Benoeming of afwijzing bij een uitbesteding van taken

Benoeming of afwijzing van de kandidaat voor een management- of een sleutelfunctie vindt plaats door het bestuur, waarbij het advies van de selectiecommissie gemotiveerd wordt betrokken.

Artikel 21 (Her)plaatsingcommissie

1. voor iedere belangrijke organisatiewijziging en uitbesteding stelt het bestuur in overleg met het GO een externe (her)plaatsingcommissie in.
2. de (her)plaatsingcommissie bestaat uit:
 - a. een onafhankelijk voorzitter, met stemrecht, waarover het bestuur en de bonden overeenstemming bereiken in het GO;
 - b. een vertegenwoordiger van de bonden in het GO, met stemrecht;
 - c. een vertegenwoordiger van het bestuur, met stemrecht;
 - d. een ambtelijk secretaris, zonder stemrecht, die aangewezen wordt door het bestuur.
3. de (her)plaatsingcommissie heeft de volgende taken:
 - a. advies uitbrengen aan het bestuur over de plaatsing en de rechtspositionele inpassing van de individuele ambtenaren die rechtstreeks zijn betrokken bij de organisatiewijziging of uitbesteding, met uitzondering van managementfuncties en sleutelfuncties;
 - b. advies uitbrengen over oplossingsrichtingen voor ambtenaren die bovenformatief dreigen te worden of in eerste instantie niet geplaatst kunnen worden.

Dit advies is schriftelijk en gemotiveerd. Een eventueel minderheidsstandpunt wordt expliciet vermeld.

4. de (her)plaatsingcommissie kan het bestuur, de directie, het management en ambtenaren horen of bij hen informatie inwinnen. Voordat de commissie overgaat tot het horen van informanten, stelt zij de ambtenaar daarvan in kennis.
5. de (her)plaatsingcommissie hoort in ieder geval de ambtenaar voor wie in de nieuwe organisatie geen gelijkwaardige functie aanwezig is en de ambtenaar die op het belangstellingsregistratieformulier gemotiveerd heeft aangegeven door de commissie gehoord te willen worden.
6. de (her)plaatsingcommissie beslist op basis van deze motivering of de betreffende ambtenaar daadwerkelijk wordt gehoord; zij is daartoe niet verplicht.
7. van het horen van de individuele ambtenaar door de (her)plaatsingcommissie wordt een schriftelijk verslag gemaakt, dat door de voorzitter en de secretaris van de (her)plaatsingcommissie voor akkoord wordt ondertekend.
8. de vergaderingen van (her)plaatsingcommissie zijn niet openbaar en de leden respecteren een geheimhoudingsverplichting.
9. het bestuur benoemt de leden van de (her)plaatsingcommissie en verstrekt voor zover vereist een vergoeding op basis van het vakbondstarief.
10. reiskosten van de leden van de (her)plaatsingcommissie worden voor zover gemaakt vergoed op basis van 19 cent per kilometer ongeacht de wijze van vervoer.
11. voor zover noodzakelijk wordt voorzien in een passende locatie en in voldoende faciliteiten, waaronder ook de lunch of het diner kan worden begrepen.

Artikel 22 Belangstellingsregistratie voor niet management of sleutelfuncties

1. indien op grond van het formatieplan voor ambtenaren keuzemogelijkheden zijn tussen functies waarop zij geplaatst kunnen worden, dan stelt het bestuur de ambtenaren in de gelegenheid om hun belangstelling tijdig kenbaar te maken bij de (her)plaatsingcommissie op een belangstellingsregistratieformulier.
2. op dit formulier kunnen maximaal drie functies uit het functieboek, als bedoeld in artikel 13 van dit statuut, aangegeven worden, waarvoor de ambtenaar zijn belangstelling kan aangeven.
3. de ambtenaar geeft op het formulier zijn volgorde van voorkeur aan. De eerste voorkeur is de functie als bedoeld in artikel 16, vierde lid onder a van dit statuut.
4. het formulier bevat in elk geval de gegevens over de opleiding, ervaring en dienstjaren en, na retournering, de functievoorkeur van de ambtenaar en diens motivatie daarvoor.
5. de ambtenaren worden vooraf schriftelijk geïnformeerd over de bedoeling, de mogelijkheden en de beperkingen van de belangstellingregistratie alsmede de te volgen procedure voor het indienen van het belangstellingsregistratieformulier.

Artikel 23 voorgenomen plaatsing

1. het bestuur stelt de voorgenomen plaatsingen vast op basis van het gemotiveerde advies van de (her)plaatsingcommissie.
Deze adviezen worden door het bestuur onder meer beoordeeld op onderlinge samenhang en worden getoetst aan het formatieplan en functieboek.
2. indien het bestuur daartoe aanleiding ziet, wordt - met redenen omkleed - een advies ter heroverweging aan de (her)plaatsingcommissie voorgelegd. De desbetreffende commissie brengt dan opnieuw een al dan niet gewijzigd advies uit.
3. het bestuur kan uitsluitend op grond van zwaarwegende argumenten afwijken van de adviezen van de (her)plaatsingcommissie.
4. het bestuur deelt de ambtenaar schriftelijk mee welk voornemen er bestaat tot zijn plaatsing in een functie. Hieronder wordt ook verstaan het voornemen om niet tot plaatsing over te gaan. Indien van toepassing, wordt ook aangegeven wat de voorgenomen plaatsingsdatum is.
5. als het bestuur met zijn voornemen afwijkt van de eerste voorkeur van de ambtenaar, dan wordt dit schriftelijk gemotiveerd.
6. indien plaatsing in een gelijkwaardige, passende of geschikte functie niet mogelijk is binnen de vastgestelde formatie van het formatieplan bedoeld in artikel 12, eerste lid van dit statuut, deelt het bestuur de ambtenaar het voornemen schriftelijk mee dat hij bovenformatief wordt geplaatst. tegen de schriftelijke mededeling als genoemd in het vierde tot en met zesde lid van dit artikel staat geen bezwaarmogelijkheid open in het kader van de Algemene wet bestuursrecht (Awb).

Artikel 24 Zienswijze

1. als een ambtenaar zich niet met het besluit tot voorlopige plaatsing kan verenigen, kan hij binnen drie kalenderweken na de dag van verzending van dat besluit, schriftelijk en gemotiveerd zijn zienswijze aan het bestuur kenbaar maken, tenzij de ambtenaar in redelijkheid, zulks ter beoordeling aan het bestuur, niet aan deze termijn gehouden kan worden.
2. het bestuur legt de zienswijzen voor advies voor aan de (her)plaatsingcommissie.

3. de (her)plaatsingcommissie hoort de betrokken ambtenaar zo spoedig mogelijk na ontvangst van de ingediende zienswijzen, behoudens wanneer de ambtenaar schriftelijk heeft verklaard daarvan geen gebruik te willen maken. De ambtenaar kan zich bij het horen laten bijstaan door een adviseur³.
4. binnen vier weken na de in het eerste lid van dit artikel ingediende zienswijzen, brengt de (her)plaatsingcommissie aan het bestuur schriftelijk en gemotiveerd advies uit over de in gediende zienswijzen.
5. het bestuur neemt binnen zes weken na ontvangst van de zienswijzen, zoals beschreven in het eerste lid van dit artikel, een besluit over de ingediende zienswijzen en deelt dit besluit aan de ambtenaar schriftelijk en gemotiveerd mee. Hierbij wordt tevens een afschrift van het advies van de (her)plaatsingcommissie gevoegd.

Artikel 25 Definitief besluit over plaatsing

1. nadat de (her)plaatsingcommissie het bestuur heeft geadviseerd over individuele plaatsingen, neemt het bestuur zo spoedig mogelijk een definitief besluit over de plaatsing van de ambtenaar.
2. het bestuur stelt de ambtenaar daarvan per omgaande schriftelijk - via een beschikking als bedoeld in de Awb - op de hoogte met daarbij een afschrift van het individuele advies van de (her)plaatsingcommissie.

Artikel 26 Bezwaar en beroep

1. tegen het besluit van het bestuur als bedoeld in artikel 25 van dit statuut staat bezwaar en beroep open conform de Awb.
2. voor de behandeling van bezwaarschriften stellen de bij dit sociaal statuut betrokken partijen een gezamenlijke externe adviescommissie in.

Artikel 27 Standplaats

Ambtenaren werken actief mee aan standplaatswijziging(en), waarbij ten aanzien van reistijd de richtlijn "Passende arbeid 2008" van toepassing is.

Artikel 28 Boventallig

1. indien een ambtenaar definitief niet herplaatst kan worden in een functie, wordt de ambtenaar boventallig.
2. de werkgever waar de ambtenaar is aangesteld voorafgaand aan de boventallig verklaring, blijft fungeren als de formele werkgever van de ambtenaar.
3. de werkgever waar de ambtenaar is aangesteld voorafgaand aan de boventallig verklaring, is verantwoordelijk voor de uitvoering van het Van werk naar werkcontract als bedoeld in artikel 36.4 van dit statuut.
4. de rechtspositie van de ambtenaar bij de gemeente waar hij is aangesteld op het moment dat hij boventallig wordt, blijft onverkort van kracht.

Artikel 29 Onvrijwillig ontslag van de ambtenaar

1. als het bestuur na zorgvuldig onderzoek constateert dat geen structurele oplossing als bedoeld in artikel 25 van dit statuut kan worden gevonden, kan de boventallig verklaarde ambtenaar eervol ontslag wegens reorganisatie worden verleend als bedoeld in artikel 8:3 van de CAR, waarbij artikel 10d, paragraaf 5 van de CAR overeenkomstig van toepassing is.
2. de bovenwettelijke werkloosheidsuitkeringsregeling als bedoeld in artikel 10d, paragraaf 6 en 7 van de CAR zijn bovendien van toepassing, indien recht bestaat op een uitkering krachtens de WW.
3. een besluit als bedoeld in het eerste lid van dit artikel wordt door het bestuur eerst genomen nadat de Van werk naar werkcommissie van de gemeentedaarover een advies heeft uitgebracht en het dienstbelang het besluit noodzakelijk maakt.

Artikel 30 Inkrimpingen of opheffing organisatieonderdelen

1. bij een belangrijke inkrimping of een opheffing van een organisatieonderdeel bereikt het bestuur in het GO overeenstemming over een sociaal plan.
2. uitgangspunt blijft begeleiden van werk naar werk en het bereiken van de formatietaakstelling door natuurlijk verloop.

Artikel 31 Uitbesteding

1. onder uitbesteding wordt verstaan verzelfstandigingen, privatiseringen en publiekrechtelijke taakoverheveling.
2. bij uitbestedingen gelden de volgende bijzondere bepalingen:

3) Eventuele kosten voor het bijstaan van de ambtenaar komen voor eigen rekening

- a. de ambtenaar volgt zijn taak en kan daardoor zijn ambtelijke status verliezen. Hij werkt actief mee aan de indiensttreding bij een andere werkgever;
- b. de ambtenaar krijgt geen interne herplaatsing- of terugkeergarantie, maar kan desgevraagd voor een termijn van 24 maanden door het bestuur worden aangemerkt als een interne kandidaat;
- c. ambtenaren die werkzaam zijn bij een organisatieonderdeel dat uitbesteed wordt en ondanks uiterste inspanningen niet geplaatst kunnen worden, komen in eerste instantie in aanmerking voor een bovenformatieve plaatsing bij de gemeente;
- d. ambtenaren met een vaste aanstelling krijgen een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd danwel een vaste aanstelling bij de nieuwe werkgever:
 - i. het bestuur bedingt een extra werkgarantie met de nieuwe werkgever voor de ambtenaren met een vaste aanstelling. Partijen bereiken overeenstemming met elkaar over de duur van deze extra werkgarantie;
 - ii. de ambtenaren met een tijdelijke aanstelling krijgen een garantie (tijdelijke arbeidsovereenkomst) voor de resterende duur van de aanstelling;
 - iii. gedurende deze garantieperiode krijgen de verzelfstandigde c.q. geprivatiseerde oud-ambtenaren een mogelijkheid om mee te doen met interne sollicitatieprocedures bij de gemeente;
- e. het bestuur onderzoekt de mogelijkheden om de ambtelijke status te behouden;
- f. het bestuur zet zich in om aansluiting bij ABP pensioenfonds te borgen. Hiervoor kan een sterfhuisconstructie worden opgericht. De voorwaarde is wel dat de cao partijen van de nieuwe of andere werkgever en de pensioenfondsen hiermee instemmen. Gedurende de periode dat de sterfhuisconstructie wordt opgezet kunnen de ambtenaren al wel gedetacheerd worden bij de nieuwe werkgever;
- g. indien de CAR-UWO blijft gelden voor de uitbestede ambtenaren, dan spant het bestuur zich actief in voor behoud van de bruto bezoldiging als bedoeld in artikel 1, zesde lid van het statuut;
- h. mocht de bruto bezoldiging danwel het bruto salaris bij de nieuwe werkgever lager uitvallen, dan wordt de bezoldiging danwel het salaris gesuppleerd tot op het niveau van de laatst genoten bruto bezoldiging op grond van de aanstelling bij de gemeente, al dan niet naar rato van de betrekkingsovervang. Partijen bereiken overeenstemming met elkaar over de duur van de suppletie;
- i. indien de uitbestede ambtenaren onder een andere cao vallen, dan vindt er een netto inkomensvergelijking plaats, waarbij ook de pensioen- en sociale premies worden betrokken;
- j. het bestuur zet zich actief in voor behoud van de netto bezoldiging;
- k. mocht de netto bezoldiging c.q. het netto salaris bij de nieuwe werkgever lager uitvallen, dan wordt de bezoldiging c.q. het salaris bij de nieuwe werkgever gesuppleerd tot op het niveau van de laatst genoten netto bezoldiging op grond van de vigerende aanstelling bij de gemeente, al dan niet naar rato van de betrekkingsovervang. Partijen bereiken overeenstemming met elkaar over de duur van deze extra werkgarantie;
- l. het fiscale regime van het kalenderjaar waarin de suppletie wordt vastgesteld is bepalend voor de "netto / netto" vergelijking.
- m. een suppletie als bedoeld in dit artikel wordt bij voorkeur in een bedrag bij de ambtenaar afgekocht, tenzij de ambtenaar een aannemelijk en aanzienlijk belang heeft, dit blijkend uit een verzoek van de ambtenaar, het dienstbelang of enig wettelijk voorschrift zich daartegen verzet⁴.

Artikel 32 Bij verlies aansluiting ABP pensioenfonds

1. bij verlies van aansluiting bij het ABP pensioenfonds wordt door het bestuur eventuele opbouw compensatie FPU premie afgekocht voor ambtenaren die geen recht hebben op FPU (hoofdstuk 5a CAR) en door de uitbesteding hun ambtelijke status verliezen.
2. bij de individuele inpassing wordt rekening gehouden met significante gekwantificeerde verschillen in pensioenregelingen.
3. de ambtenaar dient zelf een verzoek in bij het ABP voor overdracht van de opgebouwde pensioenrechten naar het nieuw pensioenfonds.

4) Hoewel het primair de verantwoordelijkheid van de ambtenaar is om een dergelijk verzoek in te dienen, zijn partijen (werknemer en werkgever) overeengekomen hierin nauw met elkaar samen te werken op deze wijze de wederzijdse belangen optimaal te borgen.

Artikel 33 CAR-UWO diensttijd bij interne reorganisaties

De CAR-UWO diensttijd die de ambtenaar heeft opgebouwd bij de gemeente en diens directe rechtsvoorganger(s) waar hij direct voorafgaand aan zijn (her)plaatsing was aangesteld, wordt geacht één aaneengesloten CAR-UWO diensttijd te zijn.

Artikel 34 Salaris

1. ambtenaren die ge- of herplaatst worden ten gevolge van een organisatiewijziging of uitbesteding houden een garantie op de huidige salarisschaal en het middels een beschikking geboden salaris-perspectief.
2. het toekennen van een hogere periodiek vindt plaats conform het lokale beleid voor beloning van de gemeente waar de ambtenaar voor zijn (her)plaatsing was aangesteld.

Artikel 35 Toelagen, toeslagen en vergoedingen

1. ambtenaren die ge- of herplaatst worden ten gevolge van een organisatiewijziging of een uitbesteding behouden toegekende garantietoelagen en garantietoelagen.
2. de eventuele voorwaarden waaronder de toelagen en toeslagen als bedoeld in het eerste lid van dit artikel zijn verstrekt blijven onverkort gelden.
3. wordt de ambtenaar ge- of herplaatst in een hogere salarisschaal danwel na de (her)plaatsing bevorderd, dan worden deze toelagen en toeslagen voor zover mogelijk geïncorporeerd in de nieuwe salarisschaal. Voor het niet in te passen bruto bestanddeel wordt een vaste bruto garantietoelage toegekend.
4. van de ambtenaar die wordt ge- of herplaatst ten gevolge van een organisatiewijziging of uitbesteding vervallen de tijdelijk toegekende persoonlijke en/of functiegebonden toelagen of toeslagen als bedoeld in artikel 3:1:1 tot en met artikel 3:3:1 alsmede 3:7:8 CAR-UWO, tenzij aan de functie waarop de ambtenaar wordt (her)plaatst deze toelagen of toeslagen ook zijn verbonden.
5. definitief aan de ambtenaar toegekende toelagen of toeslagen, zulks blijkend uit een beschikking en welke niet langer verbonden zijn aan de functie waarop de ambtenaar wordt geplaatst, worden gegarandeerd middels een blijvende garantietoelage.
6. indien aan de functie waarop de ambtenaar wordt (her)plaatst ook functiegebonden toelagen of toeslagen zijn verbonden, dan wordt vanaf het moment van (her)plaatsing de hoogte van de toelage of toeslag aangepast aan de situatie die op dat moment geldt.
7. aan de ambtenaar van wie de bezoldiging door het vervallen of verminderen van toelagen of toeslagen een blijvende verlaging ondergaat van 3% of meer, wordt een aflopende compensatie met een maximale duur van vier jaar toegekend.
8. de ambtenaar van wie structurele onkostenvergoedingen of tegemoetkomingen (zoals woonwerkverkeer, kledingvergoeding en dergelijke) vervallen of verminderen danwel bij continuering deze onvoldoende zijn om de werkelijke kosten daarvan te dekken, heeft recht op compensatie daarvan gedurende maximaal vier jaar.
9. Aflopende en/of of tijdelijke compensaties als bedoeld in het zesde en achtste lid van dit statuut worden bij voorkeur in een bedrag bij de ambtenaar afgekocht, tenzij de ambtenaar een aanne-melijk en aanzienlijk belang heeft, blijkend uit een verzoek⁵ van de ambtenaar, het dienstbelang of enig wettelijk voorschrift zich daartegen verzet.
10. ter uitvoering van het gestelde in dit artikel worden in het GO nadere afspraken gemaakt. Deze afspraken worden als supplement(en) toegevoegd aan dit statuut.

Artikel 36 Plaatsingsbevorderende maatregelen (flankerend beleid):

Onder plaatsingsbevorderende maatregelen wordt in ieder geval verstaan:

Artikel 36.1 Bij geen passende en geschikte functie

1. als voor een - al dan niet boventallig verklaarde - ambtenaar, na zorgvuldig onderzoek, geen passende of geschikte functie beschikbaar is, dan:
 - a. wordt de ambtenaar bij voorkeur tijdelijk bovenformatief geplaatst op een passend takenpakket of krijgt hij tijdelijk in- of extern werkzaamheden opgedragen in afwachting de mogelijkheid van een definitieve plaatsing op een reguliere passende of geschikte functie binnen of buiten de gemeente;
 - b. krijgt deze ambtenaar bij interne sollicitatieprocedures een voorkeursbehandeling boven andere interne kandidaten.
 - c. krijgt de ambtenaar die nog niet geschikt is voor een functie de gelegenheid om zich alsnog daarvoor te kwalificeren, waarbij een minimale termijn van zes maanden wordt gehanteerd;

5) Hoewel het primair de verantwoordelijkheid van de ambtenaar is om een dergelijk verzoek in te dienen, zijn partijen(werknemer en werkgever) overeengekomen hierin nauw met elkaar samen te werken op deze wijze de wederzijdse belangen optimaal te borgen.

- d. dan kan gezocht worden naar een passende of geschikte functie buiten de gemeente.
3. als ondanks gedegen onderzoek blijkt dat er binnen een redelijke periode geen zicht is op plaatsing in een passende of geschikte functie, kan een passende regeling op grond van artikel 8:8 CAR worden getroffen.
4. in geval van een regeling op grond van artikel 8:8 CAR-UWO, leidende tot het ontslag van de ambtenaar zonder dat daaraan ander werk maar wel een na-wettelijke uitkering is verbonden, is het gestelde in artikel 10d:33 derde lid van de CAR-UWO niet van toepassing.

Artikel 36.2 Opleiding en coaching

1. de kosten voor opleiding en coachen worden bekostigd uit een daartoe in te stellen frictiebudget.
2. eventuele om-, bij- en herscholing en coaching, mits naar het oordeel van het bestuur noodzakelijk in het kader van de (her)plaatsing, komen in tijd en geld volledig voor rekening van de werkgever. Voor deze kosten geldt geen terugbetalingsverplichting, tenzij dat in een vaststellingsovereenkomst uitdrukkelijk anders is overeengekomen.
3. de kosten als bedoeld in het eerste lid van dit artikel, wordt bekostigd uit het frictiebudget volgens de volgende prioriteitsstelling:
 - 1^o prioriteit wordt toegekend aan opleiding- en/of coaching voor mobiliteit bevorderende maatregelen;
 - 2^o prioriteit wordt toegekend aan de voor de functie-uitoefening noodzakelijke opleidingen c.q. cursussen;
 - 3^o prioriteit krijgen de overige opleidingen die het management toekent aan individuele ambtenaren.
4. na afloop van iedere kalenderjaar informeert het bestuur de OR en het GO schriftelijk op hoofdlijnen over de besteding van het frictiebudget.

Artikel 36.3 Nieuwe herplaatsing

1. de ambtenaar kan binnen twee jaar na de (her)plaatsingsdatum een herplaatsingverzoek indienen bij het bestuur van de gemeente waar hij voor de (her)plaatsing was aangesteld.
2. tegen het besluit van het bestuur op het verzoek van de ambtenaar als bedoeld in het eerste lid van dit artikel staat bezwaar en beroep open op grond van de Awb.

Artikel 36.4 Van werk naar werk

1. in geval van boventaligheid wordt met de ambtenaar een Van werk naar werk contract gesloten op grond van de bepalingen in artikel 10d, paragraaf 5 van de CAR en wat aanvullend in het statuut daarover is bepaald.
2. in aanvulling op hoofdstuk 10d:11 van de CAR, hebben ambtenaren met een vaste aanstelling van korter dan twee jaar, in geval van boventaligheid recht op een Van werk naar werk traject voor de duur van zes maanden.
3. uitvoering van dit artikel wordt opgedragen aan de gemeentesecretaris.

Artikel 36.5 Remplaçantenregeling

1. een geplaatste ambtenaar kan verzoeken in aanmerking te willen komen voor de status van remplaçant indien aan de navolgende voorwaarden wordt voldaan:
 - a. als gevolg van een organisatieverandering is er sprake van boventaligheid;
 - b. de ambtenaar het bestuur verzoekt om in plaats van zijn plaatsing zijn aanstelling te beëindigen en hem daardoor aan te merken als remplaçant;
 - c. de ambtenaar door de beëindiging van zijn aanstelling zijn functie vrij maakt voor (her)plaatsing van een ambtenaar die door het bestuur als herplaatsingskandidaat is aangemerkt;
 - d. op de door het vertrek van de remplaçant uit de gemeentedienst ontstane vacature feitelijk een herplaatsingskandidaat wordt geplaatst;
 - e. de remplaçant gebruik kan maken van het flankerend beleid als bedoeld in artikel 36 van het sociaal statuut.
2. toepassing van dit artikel vindt plaats na advies van de (her)plaatsingscommissie danwel de Van werk naar werkcommissie als bedoeld in artikel 10d paragraaf 5 van de CAR.

Artikel 36.6 Outplacementregeling in aanvulling op artikel 10d CAR-UWO

1. nadere outplacement afspraken, al dan niet op verzoek van de ambtenaar, worden op maat gemaakt op basis van artikel 8:8 CAR-UWO.
2. de ambtenaar ontvangt een passende ondersteuning bij outplacement waarbij de limieten in positieve zin uit hoofdstuk 10d CAR niet gehanteerd hoeven te worden, mocht dat naar het oordeel van partijen nodig zijn voor de begeleiding naar ander werk.

3. ambtenaar en bestuur zetten zich actief in voor externe plaatsing in een structureel passende of geschikte functie. Dit vergt van de ambtenaar onder andere dat hij actief meewerkt aan detachering en de outplacementafspraken nakomt.
4. afspraken over een outplacementregeling dienen schriftelijk vastgelegd te worden in een vaststellingsovereenkomst en te worden ondertekend door de daartoe bevoegde partijen.
5. in geval van een outplacementregeling danwel een minnelijke regeling, leidende tot het ontslag van de ambtenaar op grond van artikel 8:8 CAR-UWO zonder dat daaraan ander werk maar wel een na-wettelijke uitkering is verbonden, is het gestelde in artikel 10d:33 derde lid van de CAR-UWO niet van toepassing.

Artikel 36.7 Ontslagaanvraag ambtenaar wegens een functie bij anderewerkgever

1. de boventallig verklaarde ambtenaar, die voordat hem een passende of geschikte functie wordt aangeboden, ontslag aanvraagt wegens aanvaarding van een functie buiten de overheid in een privaatrechtelijke organisatie, wordt ontheven van eventuele terugbetalingsverplichtingen die voortvloeien uit rechtspositionele toekenningen.
2. de boventallig verklaarde ambtenaar, die zelf ontslag neemt en binnen twaalf maanden na beëindiging van het dienstverband op grond van een ambts/overheidsjubileum als bedoeld in artikel 3:5 van de CAR danwel een lokale uitwerking daarvan recht zou hebben gehad op een jubileumgratificatie krijgt deze gratificatie na het beëindigen van het dienstverband uitbetaald.
3. deze gratificatie wordt niet uitbetaald als de nieuwe werkgever een vergelijkbare regeling kent en de dienstjaren bij de vorige werkgever door de nieuwe werkgever voor de berekening van het ambts/overheids jubileum volledig worden meegenomen.

Restbepalingen

Artikel 37 Vertrouwenspersonen

1. ambtenaren die behoefte hebben aan een vertrouwelijk gesprek in het kader van de (her)plaatsing, kunnen (uit eigen beweging) de interne danwel de externe vertrouwenspersoon van de gemeente consulteren.
2. de vertrouwenspersonen zijn onafhankelijk.
3. er vindt naar het bestuur, de directie of het management geen informatieoverdracht plaats over individuele gesprekken, tenzij dat met de ambtenaar anders is afgesproken.
4. de interne danwel externe vertrouwenspersoon kan geanonimiseerde adviezen uitbrengen aan de selectie- danwel de (her)plaatsingscommissie of aan het bestuur.
5. de vertrouwenspersonen worden door het bestuur benoemd na een daarover ontvangen advies van de OR.

Artikel 38 Hardheidsclausule

Voor de gevallen waarin dit statuut naar het oordeel van het bestuur leidt tot ongewenste of onbillijke consequenties kan door of namens het bestuur een op maat gemaakte regeling worden afgesloten met een individuele ambtenaar. Alvorens een dergelijk besluit wordt genomen, wordt daarover advies ingewonnen bij het GO.

Artikel 39 Ingetrokken statuten

Bij de inwerkingtreding van dit statuut wordt tegelijkertijd ingetrokken:

- het Sociaal statuut van de gemeente De Ronde Venen "gemeentelijke herindeling gemeenten Abcoude en De Ronde Venen 2011"

Artikel 40 Citeertitel

1. dit sociaal statuut kan worden aangehaald als het Sociaal statuut gemeente De Ronde Venen 2014.
2. dit statuut treedt in werking op 28 oktober 2014.

Partijen bij dit statuut:

1. de gemeente De Ronde Venen

1. de Abvakabo FNV
2. de CNV Publieke Diensten
3. de CMHF

Plaatsduiding en datering

Aldus overeengekomen te Mijdrecht d.d. 28 oktober 2014

Namens de gemeente De Ronde Venen: _____ handtekening

*dhr. M. Divendal,
burgemeester van de gemeente De Ronde Venen*

*Namens de betrokken vakorganisaties
de Abvakabo FNV*

de CNV Publieke Diensten

de CMHF

Bijlagen:

Tekst overeengekomen arbeidsvoorwaarden op hoofdlijnen

Onderwerp:	Overeenstemming:
Toepasselijke arbeidsvoorwaardenregeling	CAR-UWO en daarop gebaseerde lokale regelingen
Werktijden	Overeenkomstig de CAR-UWO en een daarop gebaseerde lokale werktijdenregeling
Hypotheek	Ambtenaren behouden de verstrekte hypotheek onder gelijke voorwaarden
Salaris (bezoldiging)	Overeenkomstig de CAR-UWO en een daarop gebaseerde lokale bezoldigingsregeling. Hierin is in ieder geval de range van drie salarisschalen opgenomen: de aanloopschaal, de functionele salarisschaal en de prestatiesalarisschaal
Toepasselijke salarisstructuur	Salaristabel gemeenteamttenaren zoals opgenomen in de CAR-UWO, nieuwe structuur, geen tussenschalen
Betaaldatum salarissen	Telkens op de 15 ^{de} van elke kalendermaand danwel op de laatste werkdag voor de 15 ^{de} als deze dag in het weekend valt
Toeslag zwaar, vuil of onaangenaam werk	Overeenkomstig de systematiek van het Methodisch rangordenen van inconvenienten (MRI) in de regel 6.75%. Het percentage wordt als zodanig opgenomen in de bezoldigingsregeling. Uitzonderingen daarop, bijv. grafdelvers, worden apart geregeld in de bezoldigingsregeling. Uitgangspunt van het te voeren beleid is verzwarende werkomstandigheden zoveel als mogelijk te voorkomen danwel weg te nemen.
Stagevergoeding	€ 2,20 bruto per uur en ongeacht het studieniveau en de leeftijd van de stagiaire Afstudeerstage: € 500,- bruto voor de gehele opdracht + eindproduct Bedragen indexeren gelijk met de salarisontwikkeling binnen de sector gemeenten
Maaltijdvergoeding	Overeenkomstig het geldende besluit maaltijdvergoeding bij overwerk van de rijksoverheid. Nadere voorwaarden etc. regelen via de bezoldigingsregeling
Verkoop vakantie-uren (hoofdstuk4a CAR)	Toegekende verzoeken voor het lopend kalenderjaar worden uitgevoerd in de maand mei danwel november. Nadere voorwaarden etc. regelen via de bezoldigingsregeling
Koffie en thee	Gratis en onbeperkte verstrekking
Tegemoetkoming kosten woon-werkverkeer	<ul style="list-style-type: none"> • medewerkers die in dienst zijn van de gemeente De Ronde Venen, ontvangen een tegemoetkoming van 19 cts per kilometer over maximaal 40 kilometer enkele reis • partijen komen voor 1-1-2019 een voor alle medewerkers geldende nieuwe regeling voor een tegemoetkoming in de kosten woon-werkverkeer overeen, tenzij een dwingend LOGA akkoord anders bepaald
Kosten dienstreizen	<ul style="list-style-type: none"> • indien noodzakelijkerwijs en in opdracht gebruik gemaakt wordt van eigen gemotoriseerd vervoer, al dan niet elektrisch aangedreven, wordt een vergoeding verstrekt van 25 cts netto per kilometer, gerekend over de kortste route • indien gebruik gemaakt wordt van het openbaar vervoer, dan wordt de werkelijke kostprijs daarvan, voor zover van toepassing op basis van 2^{de} klasse, volledig vergoed. Onder openbaar vervoer wordt in dit verband ook het daaraan gelieerd regionaal taxivervoer inbegrepen
Gebruik eigen auto voor de dienst	De daarvoor aangewezen medewerker ontvangt naast de vergoeding voor dienstreizen een extra vergoeding van € 50,- netto per maand ter bestrijding van de extra kosten, zoals

	<p>onderhoud en slijtage, welke door het gebruik van de auto voor de dienst veroorzaakt worden</p>
Fietsregeling	<ul style="list-style-type: none"> • medewerkers die in dienst zijn van de gemeente De Ronde Venen ontvangen op hun verzoek eens in de vier jaar tegemoetkoming van € 750,- voor de aanschaf van een fiets voor het woon-werkverkeer, vermeerderd met de werkelijkskosten voor een fietsverzekering over de termijn van vier jaar. • Als hiervan gebruik gemaakt wordt, komt de medewerker niet langer in aanmerking voor een tegemoetkoming in de kosten voor het woon-werkverkeer • partijen komen voor 1-1-2019 een nieuwe regeling overeen, tenzij een dwingend LOGA akkoord anders bepaald
Individueel keuze budget	<ul style="list-style-type: none"> • partijen hebben op hoofdlijnen overeenstemming bereikt over de hoogte van dit budget. Het budget bestaat uit een bijdrage van € 375,- per medewerker vanuit de werkgever en € 125,- uit de 0.2% decentrale loonruimte als bedoeld in het LOGA akkoord (in totaal € 500,- bruto) • partijen zullen in 2015 nader overleg voeren over de feitelijke inhoud van het individueel keuze budget. Na overeenstemming, vervangt het individueel keuze budget de huidige toekenningen voor bijv. bedrijfsfitness, vakbondscontributie, feestdagengratificatie etc. zoals deze nu toegekend worden, al dan niet op grond van een werkkostenregeling • de contouren vanuit de werkgeversdelegatie in het GO voor de inhoud van een individueel keuze budget zijn verwoord in het document nadere uitwerking voorstellen arbeidsvoorwaarden de gemeente De Ronde Venen
Attentiebeleid	<ul style="list-style-type: none"> • partijen onderschrijven gezamenlijk de noodzaak voor een attentiebeleid waarin op een passende wijze aandacht wordt gegeven aan voor de medewerker van belang zijnde gebeurtenissen in relatie tot de aanstelling • partijen zullen in 2015 nader overleg voeren over de feitelijke inhoud van het attentiebeleid, zij het dat dit overleg feitelijk wordt gevoerd door en met de Ondernemingsraad na verkregen instemming vervangt dat beleid vanaf 1-1-2016 alle voorgaande c.q. andere vormen van attentiebeleid • de contouren vanuit de werkgeversdelegatie in het GO voor de inhoud van een attentiebeleid zijn weergegeven in het document "nadere uitwerking voorstellen arbeidsvoorwaarden gemeente De Ronde Venen" • opgemerkt wordt dat de werknemersdelegatie in het GO de wens heeft om bij 12.5 jaar gemeentedienst de betreffende medewerker een passende gratificatie toe te kennen. Partijen hebben besproken deze wens te betrekken in het overleg over een nieuw vast te stellen attentiebeleid
Seniorenmaatregel	<p>Partijen komen overeen voor 1-1-2016 een voor senioren passend leeftijdsfasebeleid op te stellen waarin de huidige faciliteiten worden ondervangen</p>
Vakantie-uren	<ul style="list-style-type: none"> • in aanvulling op het aantal vakantie-uren op grond van de CAR-UWO – 158.4 uur – wordt de medewerker 21.6 extra vakantie-uren toegekend. Hierdoor heeft de medewerker met een voltijd aanstelling met ingang van 1-1-2015 recht op 180 vakantie-uren per kalenderjaar • de medewerker die op 1-1-2015 feitelijk de leeftijd van 50 jaar heeft bereikt en alsdan meer dan 180 vakantie-uren moet worden toegekend op grond van de per 31-12-2015 vigerende regeling(en), worden de extra toegekende vakantie-uren gefixeerd en alsdan jaarlijks extra toegekend voor de duur dat de medewerker in dienst is van de gemeente De Ronde Venen

Lokale feestdagen	Op Goede vrijdag en/of Bevrijdingsdag geniet de medewerker voor zover vereist buitengewoon verlof met behoud van bezoldiging. In geval de medewerker op een van deze dagen volgens rooster danwel opdracht arbeid moet verrichten, vindt compensatie plaats op grond van artikel 4:5 en het verder daarover bepaalde in de bezoldigingsregeling
Ambtseed- of gelofte	Na indiensttreding van de medewerker
Kosten groot rijbewijs	Indien het bezit van een groot rijbewijs voor de uitvoering van de functie van de medewerker naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk is, worden de daarvoor noodzakelijk-kerwijs te maken kosten aan de medewerker vergoed
Parkeerfaciliteiten	De werkgever voorziet in faciliteiten voor haar eigen rekening
Onderwerpen genoemd in het document "concept akkoord arbeidsvoorwaarden de gemeente De Ronde Venen, versie 5" en het document " nadere uitwerking voorstellen arbeidsvoorwaarden de gemeente De Ronde Venen, versie 5"	Alle in bedoelde documenten genoemde onderwerpen worden, voor zover daarover in dit document verder niets is opgenomen, worden in de loop van 2015 behandeld in de overlegvergadering met de Ondernemingsraad met als doel daarvoor lokale regelingen overeen te komen

Supplementen (nadere uitwerkingen van artikelen en onderdelen daarvan):

1. nader in te voegen