

Besluit van het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Roermond houdende regels omtrent het sociaal statuut Sociaal Statuut gemeente Roermond 2018

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Roermond

gelezen het voorstel van de afdeling Concernadvies d.d. 9 oktober 2018;

gelet op de Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling en de Uitwerkingsovereenkomst (CAR/UWO) artikelen 8:3, 8:3:1, 10d, 12:1:5 en 12:2;

gelet op de overeenstemming met het Georganiseerd Overleg;

gelet op de positieve uitkomst van de ledenraadpleging;

besluit:

om het Sociaal Statuut, met als citeertitel 'Sociaal Statuut gemeente Roermond 2018' vast te stellen per 9 oktober 2018 en in werking te laten treden per 1 november 2018, onder gelijktijdige intrekking van het thans geldende sociaal statuut.

Sociaal statuut gemeente Roermond 2018 Inhoudsopgave

- Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen
- Artikel 1:1 Definities
- Artikel 1:2 Werkings sfeer
- Artikel 1:3 Bevoegdheid tot het nemen van het besluit tot organisatie wijziging
- Artikel 1:4 Bevoegdheid tot het nemen van besluiten betreffende individuele ambtenaren
- Hoofdstuk 2 Procedurele bepalingen
- Artikel 2:1 Onderzoek naar organisatie wijziging
- Artikel 2:2 Extern advies
- Artikel 2:3 Overleg over de personele gevolgen en maatregelen
- Artikel 2:4 Advies ondernemingsraad over organisatie wijziging
- Artikel 2:5 Taakverdeling tussen ondernemingsraad en georganiseerd overleg
- Artikel 2:6 Kennisgeving en uitvoering besluit
- Hoofdstuk 3 Algemene uitgangspunten voor sociaal beleid bij interne organisatie wijziging
- Artikel 3:1 Werkings sfeer hoofdstuk
- Artikel 3:2 Werkgelegenheid bij interne organisatie wijziging
- Artikel 3:3 Start plaatsingsprocedure
- Artikel 3:4 Plaatsingsvolgorde bij ongewijzigde of licht gewijzigde functie
- Artikel 3:5 Plaatsingsvolgorde bij nieuwe of ingrijpende functie
- Artikel 3:6 Belangstellingsregistratie
- Artikel 3:7 Geen passende of geschikte functie
- Artikel 3:8 Doorlopen vwnw-traject
- Artikel 3:9 Herplaatsing
- Artikel 3:10 Onderbreken vwnw-traject
- Artikel 3:11 Taak paritaire commissie
- Artikel 3:12 Lager gewaardeerde functie
- Artikel 3:13 Verplichtingen ambtenaar
- Artikel 3:14 Salarisgarantie
- Artikel 3:15 Toelagen en onkostenvergoedingen
- Artikel 3:16 Studiefaciliteiten
- Artikel 3:17 Aanvullende scholing
- Artikel 3:18 Functie buiten de gemeentelijke organisatie
- Hoofdstuk 4 Herplaatsingsprocedure
- Artikel 4:1 Herplaatsingsbesluiten
- Hoofdstuk 5 Privatisering en taakoverheveling
- Artikel 5:1 Werkings sfeer hoofdstuk

- Artikel 5:2 Werkgelegenheid
- Artikel 5:3 Geen passende of geschikte functie
- Artikel 5:4 Sociaal plan
- Artikel 5:5 Rechtspositievergelijking
- Hoofdstuk 6 Slotbepalingen
- Artikel 6:1 Hardheidsclausule
- Artikel 6:2 Looptijd
- Artikel 6:3 Citeertitel
- Artikel 6:4 Inwerkingtreding

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1:1 Definities

In dit sociaal statuut wordt verstaan onder:

- ambtenaar:** de ambtenaar in de zin van de RAGR, alsmede de werknemer met wie de werkgever een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht heeft afgesloten;
- werkgever:** de gemeente Roermond;
- bevoegd gezag:** het college van burgemeester en wethouders, tenzij een ander orgaan krachtens mandaat bevoegd is;
- organisatiewijziging:** iedere wijziging van de organisatiestructuur, de omvang of de taakinhoud van een onderdeel van de organisatie, die niet van tijdelijke aard¹ is, waaraan personele gevolgen zijn verbonden;
- privatisering:** organisatiewijziging die het gevolg is van de verzelfstandiging van een deel van de organisatie tot een nieuwe (privaatrechtelijke) rechtspersoon of de overdracht van een deel van de organisatie aan een derde (privaatrechtelijke) partij;
- publiekrechtelijke taakoverheveling:** organisatiewijziging die het gevolg is van de overheveling van een deel van de organisatie naar een ander publiekrechtelijk orgaan;
- personele gevolgen:** gevolgen voor de functie of de rechtspositie van de betrokken ambtenaren;
- salaris:** het voor de ambtenaar geldende bedrag van de aan de ambtenaar toegekende schaal als bedoeld in artikel 3:1 van de RAGR;
- salarisperspectief:** de opeenvolgende salarisperiodieken tot en met het hoogste bedrag van de functieschaal van de ambtenaar en, op voorwaarde van goed functioneren, tot en met het hoogste bedrag van de uitloopschaal van de ambtenaar;
- toelage:** de salaristoelage als bedoeld artikel 1:1 CAR en conform hoofdstuk 3 CAR;
- functie:** Het samenstel van feitelijke taken en/of werkzaamheden dat de functiehouders op basis van een vastgestelde generieke HR 21-functiebeschrijving is opgedragen en dient uit te voeren²;
- ongewijzigde functie of licht gewijzigde functie:** een functie die in overwegende mate gelijk is aan de functie die de medewerker voor de organisatiewijziging vervulde. Onder "in overwegende mate" wordt verstaan dat een functie voor 70% of meer overeenkomt met de oude functie die wordt verlaten. Niveaubepalende werkzaamheden zijn bepalend in de afweging of er sprake is van een ongewijzigde functie (getoetst aan de HR21-normbeschrijving);
- nieuwe of ingrijpend gewijzigde functie:** een functie die in overwegende mate afwijkt van de functie die de medewerker voor de organisatiewijziging vervulde. Onder "in overwegende mate" wordt verstaan dat een functie meer dan 30% afwijkt van de oude functie die wordt verlaten. Niveaubepalende werkzaamheden zijn bepalend in de afweging of er sprake is van een gewijzigde functie (getoetst aan de HR21 normbeschrijving);
- passende functie:** een functie binnen of buiten de organisatie waarin de medewerker gezien zijn/haar persoon, opleiding, ervaring, omstandigheden en objectief vast te stellen vooruitzichten in redelijkheid kan worden geplaatst en waarbij geldt dat die functie niet meer dan twee salarisschalen lager is gewaardeerd dan de functie die hij/zij laatstelijk heeft vervuld;
- geschikte functie:** een functie die niet valt onder het begrip passende functie, maar die de ambtenaar bereid is te vervullen;
- uitwisselbare functie:** functies die met elkaar vergelijkbaar zijn voor zover het betreft de inhoud van de functie en de voor de functie vereiste kennis, vaardigheden en competenties en die gelijkwaardig zijn als het gaat om het niveau van de functie en de bij de functie behorende beloning.
- sleutelfunctie:** een voorafgaand aan de organisatiewijziging in overleg met de ondernemingsraad vastgestelde functie die voor de nieuwe organisatie van vitaal belang wordt beschouwd en waarvoor specifieke competenties vereist zijn.

1) Van tijdelijke aard kan bijvoorbeeld zijn een wijziging in project-of programmastructuur. De werknemersdelegatie van het georganiseerd overleg wordt wel geïnformeerd over een dergelijke organisatiewijziging.

2) Voor het samenstel van feitelijke werkzaamheden kan bijvoorbeeld aansluiting worden gezocht bij de wervingstekst.

- r. **RAGR**: de Regeling Arbeidsvoorwaarden Gemeente Roermond;
- s. **georganiseerd overleg**: de commissie voor georganiseerd overleg zoals bedoeld in artikel 12:1 van de RAGR;
- t. **ondernemingsraad**: de ondernemingsraad zoals bedoeld in artikel 2 van de Wet op de ondernemingsraden;
- u. **sociaal plan**: nadere afspraken, gebaseerd op en aanvullend op dit sociaal statuut, met betrekking tot de personele gevolgen van een organisatiewijziging;
- v. **vwnw-traject**: van werk-naar-werktraject als bedoeld in vigerend hoofdstuk 10d, paragraaf 5 CAR-UWO;
- w. **paritaire commissie**: de Paritaire Toetsingscommissie als bedoeld in artikel 10d:24 van de CAR-UWO.
- x. **Volgfunctie**: ongewijzigde of licht gewijzigde functie

Artikel 1:2 Werkings sfeer

Dit sociaal statuut is van toepassing op alle organisatiewijzigingen in de gemeentelijke organisatie, niet zijnde een organisatiewijziging als gevolg van een gemeentelijke herindeling.

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

Het bevoegd gezag is bevoegd tot het nemen van besluiten over de organisatiewijziging van de ambtelijke organisatie.

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

Het bevoegd gezag is bevoegd tot het nemen van besluiten over wijziging van de aanstelling, overplaatsing en ontslag van ambtenaren, tenzij bij of krachtens wet of raads- of collegebesluit anders is bepaald.

Hoofdstuk 2 Procedurele bepalingen

Artikel 2:1 Onderzoek naar organisatiewijziging

Lid 1

Als de werkgever voornemens is de mogelijkheid en wenselijkheid van een organisatiewijziging te onderzoeken, worden de ondernemingsraad en de betrokken ambtenaren hier in een vroeg stadium van op de hoogte gesteld.

Lid 2

Het tijdstip van kennisgeving is dusdanig, dat de ondernemingsraad zijn mening over het onderzoek kenbaar kan maken.

Lid 3

De ambtenaren en de ondernemingsraad worden zo veel mogelijk betrokken bij de uitvoering van het onderzoek. Bovendien worden zij, indien mogelijk, tussentijds op de hoogte gehouden van de vorderingen van het onderzoek.

Lid 4

De schriftelijke eindrapportage van het onderzoek wordt ter kennisneming toegezonden aan de ondernemingsraad en het georganiseerd overleg.

Artikel 2:2 Extern advies

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

Artikel 2:3 Overleg over de personele gevolgen en maatregelen

Lid 1

Voor het georganiseerd overleg geldt dat er overleg wordt gevoerd aangaande de gevolgen van een voorgenomen organisatiewijziging op uitnodiging van de werkgever of op verzoek van de werknemersvertegenwoordiging van het georganiseerd overleg. Dit zal veelal het geval zijn als het georganiseerd overleg van mening is dat het geldend sociaal statuut niet toereikend is om de gevolgen van de betreffende organisatiewijziging op te vangen. Dit overleg vindt plaats voordat er een definitief besluit ten aanzien van de organisatiewijziging heeft plaatsgevonden.

Lid 2

Als het georganiseerd overleg van mening is dat de organisatiewijziging zodanig ingrijpende gevolgen met zich meebrengt dat hierover aanvullende afspraken moeten worden gemaakt, wordt door het be-

voegd gezag een sociaal plan opgesteld. Over dit sociaal plan moet in het georganiseerd overleg overeenstemming worden bereikt.

Artikel 2:4 Advies ondernemingsraad over organisatiewijziging

Lid 1

Voordat een definitief besluit wordt genomen ten aanzien van een belangrijke organisatiewijziging, wordt de ondernemingsraad schriftelijk om advies gevraagd, conform artikel 25 van de Wet op de ondernemingsraden.

Lid 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.

Lid 3

Het advies wordt op een zodanig tijdstip gevraagd, dat het nog van wezenlijke invloed kan zijn op het te nemen besluit.

Artikel 2:5 Taakverdeling tussen ondernemingsraad en georganiseerd overleg

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

Artikel 2:6 Kennisgeving en uitvoering besluit

Lid 1

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

Lid 2

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

Hoofdstuk 3 Algemene uitgangspunten voor sociaal beleid bij interne organisatiewijziging

Artikel 3:1 Werkingsfeer hoofdstuk

Dit hoofdstuk is uitsluitend van toepassing op interne organisatiewijzigingen, niet zijnde privatiseringen en publiekrechtelijke taakoverhevelingen.

Artikel 3:2 Werkgelegenheid bij interne organisatiewijziging

In het kader van het principe "mens volgt werk" zal de werkgever zich tot het uiterste inspannen om te voorkomen dat de bij de organisatiewijziging betrokken ambtenaren onvrijwillig werkloos raken.

Artikel 3:3 Start plaatsingsprocedure

Lid 1

De plaatsingsprocedure kan pas worden gestart nadat de herinrichting is uitgewerkt in een functie/formatieoverzicht met als onderdeel een "was-woord" lijst waaruit blijkt of er sprake is van:

1. ongewijzigde of licht gewijzigde functies.
2. nieuwe en/of ingrijpend gewijzigde functies
3. vermindering/vermeerdering formatieomvang
4. door de algemeen directeur in overleg met de OR aangewezen sleutelfuncties.

Lid 2

Het bevoegd gezag stelt op verzoek van het GO een plaatsingsadviescommissie in.

Artikel 3:4 Plaatsingsvolgorde bij ongewijzigde of licht gewijzigde functie

Lid 1

Het bevoegd gezag hanteert bij het plaatsen van medewerkers de volgende voorkeursvolgorde:

- a. de medewerker blijft zijn eigen, ongewijzigde functie vervullen (mens volgt werk).

- b. indien er meerdere medewerkers opteren voor eenzelfde ongewijzigde functie wordt het afspiegelingsbeginsel overeenkomstig de geldende bepalingen van het Ontslagbesluit gehanteerd om te bepalen wie in aanmerking komt voor de functie.

Lid 2

Het afspiegelingsbeginsel, bedoeld in het eerste lid, wordt toegepast per categorie uitwisselbare functies op basis van de leeftijdsopbouw binnen de desbetreffende categorie uitwisselbare functies.

Lid 3

De medewerkers in de categorie uitwisselbare functies worden ingedeeld in de volgende leeftijdsgroepen conform ontslagbesluit UWV:

- a. van 15 tot en met 24 jaar;
- b. van 25 tot en met 34 jaar;
- c. van 35 tot en met 44 jaar;
- d. van 45 tot en met 54 jaar; en
- e. 55 jaar en ouder.

Lid 4

Per categorie als bedoeld in het derde lid, komt de medewerker met de langste diensttijd bij de organisatie in aanmerking voor plaatsing in een ongewijzigde functie.

Lid 5

Het bevoegd gezag kan van het afspiegelingsbeginsel afwijken, indien het dienstbelang zich op zwaarwegende gronden tegen hantering van dit beginsel verzet³.

Artikel 3:5 Plaatsingsvolgorde bij nieuwe of ingrijpend gewijzigde functie

Lid 1

Indien de functie van de medewerker wordt opgeheven dan wel ingrijpend gewijzigd wordt hanteert de werkgever met inachtneming van de belangstellingsregistratie en op basis van kwalitatieve geschiktheid de volgende voorkeursvolgorde:

- a. de medewerker wordt geplaatst in een passende functie binnen de gemeentelijke organisatie;
- b. de medewerker wordt geplaatst in een geschikte functie binnen de gemeentelijke organisatie, indien plaatsing in een passende functie als bedoeld onder a niet mogelijk is.

Lid 2

Bij het nemen van besluiten als bedoeld in lid 1 worden de navolgende criteria gehanteerd: - de geschiktheid van de ambtenaar voor een functie zoals die blijkt uit de opleidings- en ervaringsgegevens, beoordelings- c.q.gesprekken in het kader van de gesprekscyclus en eventuele geschiktheidstesten.

Lid 3

Sleutelfuncties worden ingevuld volgens een sollicitatieprocedure. Selectie vindt plaats aan de hand van de sollicitatiebrief, het curriculum vitae, het persoonsdossier, een (ontwikkel-) assessment⁴ en een gestructureerd gedragsgericht selectiegesprek over de geschiktheid van de medewerker voor de functie.

In het selectiegesprek komen de volgende functiecriteriën aan de orde (op basis van een vooraf ontwikkelde format):

- a. performance en taken;
- b. toetsstenen voor de competenties, te weten:
 - motivatie
 - opleiding & training
 - persoonlijkheid
 - ervaringen
 - samenwerking in een team
 - bereidheid om te ontwikkelen

3) Indien deze situatie zich voordoet zal hierover overleg plaatsvinden met het georganiseerd overleg voordat er definitieve besluitvorming plaatsvindt.

4) Bij een ontwikkelassessment geldt als criterium dat de medewerker binnen twee jaar geschikt te maken is voor de functie.

Lid 4

Herplaatsingsbesluiten als bedoeld in lid 1 worden genomen met inachtneming van de herplaatsingsprocedure, zoals beschreven in hoofdstuk 4.

Lid 5

De ambtenaar is verplicht om mee te werken aan gesprekken en tests die nodig zijn voor het verzamelen van gegevens als genoemd in lid 3. De kosten van eventuele tests zijn voor rekening van de werkgever.

Artikel 3:6 Belangstellingsregistratie

Voordat herplaatsingsbesluiten als bedoeld in artikel 3:4 en 3:5, worden genomen, wordt de betrokken ambtenaar in de gelegenheid gesteld zijn voorkeur voor maximaal drie functies kenbaar te maken. De volgfunctie wordt standaard als eerste keuze op het belangstellingsregistratieformulier vermeld.

Artikel 3:7 Geen passende of geschikte functie**Lid 1**

Ambtenaren die na de plaatsingsfase niet in een functie binnen de formatie van de nieuwe organisatie zijn geplaatst of worden herplaatst, worden boventallig verklaard.⁵ Vanaf dat moment geldt het bepaalde in hoofdstuk 10d CAR.

Lid 2

De werkgever en de ambtenaar spannen zich in om gezamenlijk een structurele oplossing te vinden.

Lid 3

Onderdeel van de in lid 1 bedoelde oplossing kunnen zijn:

- bij- en/of omscholing;
- tijdelijke tewerkstelling binnen de gemeentelijke organisatie, al dan niet bovenformatief (max. 2 jaar) ;
- een passende functie binnen de gemeentelijke organisatie, die na de herplaatsingsprocedure is ontstaan;
- tijdelijke detachering naar een externe organisatie;
- outplacementbegeleiding;
- een passende functie buiten de gemeentelijke organisatie;
- flankerende maatregelen.

Lid 4

De kosten van bijscholing, omscholing en outplacementbegeleiding zijn voor rekening van de werkgever.

Artikel 3:8 Doorlopen vwnw-traject**Lid 1**

Op boventallig verklaarde ambtenaren 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 ambtenaren recht op het doorlopen van het daarin geregelde 'van werk naar werk'-traject.

Lid 2

Ambtenaren met een aanstelling voor bepaalde tijd – langer dan 2 jaar - die niet tot de vastgestelde einddatum in hun eigen functie kunnen blijven, hebben in beginsel recht op het doorlopen van het vwnw-traject voor de resterende duur van hun aanstelling.

Lid 3

Na afloop van het vwnw-traject kan reorganisatieontslag worden verleend op grond van artikel 8:3 CAR.

Artikel 3:9 Herplaatsing**Lid 1**

Het vwnw-traject is gericht op het zo spoedig mogelijk herplaatsen van de ambtenaar 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 ambtenaar voor de functie.

Lid 2

5) Op basis van artikel 127: b1 Ambtenarenwet wordt bij een reorganisatie waaruit boventalligheid ontstaat van medewerkers die de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt hebben het dienstverband eerst beëindigd.

Boventallig verklaarde ambtenaren genieten voorrang bij de vervulling van vacant geworden passende of geschikte functies binnen de organisatie. Bij gelijke geschiktheid gaat de ambtenaar met het langste dienstverband voor.

Artikel 3:10 Onderbreken vwnw-traject

Indien de tijdelijke werkzaamheden als bedoeld in artikel 3:7 een periode beslaan van minimaal 3 maanden en de medewerker voor de volledige omvang van zijn aanstelling met deze werkzaamheden wordt belast, wordt het vwnw-traject voor het resterende deel opgeschort. Na deze opschorting herleeft het vwnw-traject.

Artikel 3:11 Taak paritaire commissie

Lid 1

De paritaire commissie is op grond van artikel 10d:24 van de gemeentelijke rechtspositieregeling ingesteld, en is belast met het toezicht op de uitvoering van de 'van werk naar werk-trajecten'.

Lid 2

Zowel de werkgever als de medewerker kan een geschil over de uitvoering van deze regeling aan de commissie voorleggen.

Lid 3

In aanvulling op de voorgaande leden, kan ook een geschil over de weigeringsgronden van een aangeboden passende functie aan de commissie worden voorgelegd.

Artikel 3:12 Lager gewaardeerde functie.

Ambtenaren kunnen worden herplaatst in een lager gewaardeerde passende of geschikte functie.

Artikel 3:13 Verplichtingen ambtenaar

Lid 1

De ambtenaar is verplicht, onverminderd het recht op bezwaar en beroep, een passende functie die hem met inachtneming van de herplaatsingsprocedure is toegewezen, te aanvaarden⁶.

Lid 2

In de gevallen zoals genoemd in artikel 10d:19 CAR kan het bevoegd gezag besluiten aan de ambtenaar reorganisatieontslag verlenen waardoor het vwnw-traject niet aanvangt of voortijdig eindigt.

Lid 3

In de lid 1 en 2 genoemde gevallen vervallen de rechten op een aanvullende uitkering en een nawettelijke uitkering en kan de werkgever aan het uitvoeringsorgaan doorgeven dat er sprake is van verwijtbare werkeloosheid.

Artikel 3:14 Salarisgarantie

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

Artikel 3:15 Toelagen en onkostenvergoedingen

Lid 1

De ambtenaar die ten gevolge van plaatsing in een andere functie binnen de gemeentelijke organisatie of aanwijzing als boventallige niet langer of slechts gedeeltelijk aanspraak kan maken de toelage onregelmatige dienst, de toelage beschikbaarheidsdienst of inconveniëntentoeelage, heeft aanspraak op een afbouwregeling onder de voorwaarden zoals bepaald in artikel 3:16 CAR-UWO.

Lid 2

De ambtenaar die wordt geplaatst in een andere functie binnen de gemeentelijke organisatie of aanwijzing als boventallige, behoudt recht op de overige persoonsgebonden salaristoelagen als bedoeld in artikel 1:1 CAR-UWO, zolang de gronden waarop die toelagen werden toegekend, aanwezig zijn.

Lid 3

Bij plaatsing in een andere functie of aanwijzing als boventallige, vervallen de aan de oorspronkelijke functie verbonden onkostenvergoedingen.

Artikel 3:16 Studiefaciliteiten

Lid 1

6) Op basis van artikel 10d:19 CAR is het weigeren van een passende of geschikte functie binnen of buiten de gemeente niet mogelijk.

De ambtenaar die wordt overgeplaatst naar een andere functie binnen de gemeentelijke organisatie, behoudt de rechten die hem op grond van de studiefaciliteitenregeling zijn toegekend, indien de medewerker de studie voortzet.

Lid 2

De ambtenaar die wordt overgeplaatst naar een andere functie binnen de gemeentelijke organisatie en die in overleg met zijn nieuwe leidinggevende besluit te stoppen met zijn studie, wordt ontheven van terugbetalingsverplichtingen die voortvloeien uit de studiefaciliteitenregeling.

Artikel 3:17 Aanvullende scholing

De werkgever onderzoekt of het nodig is de ambtenaar, die is overgeplaatst naar een passende of geschikte functie binnen de gemeentelijke organisatie, bij of om te scholen voor het vervullen van zijn nieuwe functie. De kosten van de scholing zijn voor rekening van de gemeente.

Artikel 3:18 Functie buiten de gemeentelijke organisatie

Lid 1

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

Lid 2

De ambtenaar die overeenkomstig het eerste lid ontslag wordt verleend, wordt ontheven van eventuele terugbetalingsverplichtingen die voortvloeien uit de studiefaciliteitenregeling, de verhuiskostenregeling, de regeling betaald ouderschapsverlof of deelname aan regelingen in het kader van het cafetariasyستم.

Lid 3

Indien de ambtenaar als bedoeld in het eerste lid een functie van ten minste een gelijke betrekkingssomvang accepteert buiten de gemeentelijke organisatie, vult de werkgever het brutosalaris gedurende één jaar aan tot aan het niveau van het brutosalaris dat de ambtenaar genoot direct voorafgaand aan het ontslag. De ambtenaar die een functie accepteert met een kleinere betrekkingssomvang ontvangt gedurende één jaar een aanvulling van zijn brutosalaris naar rato.

Hoofdstuk 4 Herplaatsingsprocedure

Artikel 4:1 Herplaatsingsbesluiten

Lid 1

Het bevoegd gezag neemt een principebesluit tot herplaatsing van de betrokken ambtenaar, dan wel tot het vooralsnog niet aanbieden van een passende of geschikte functie. Tegen dit principebesluit kan de ambtenaar binnen 14 dagen⁷ schriftelijk zijn bedenkingen indienen bij het bevoegd gezag. De ambtenaar kan daarbij verzoeken om mondeling te worden gehoord door (een vertegenwoordiging van) het bevoegd gezag (niet zijnde de betrokken manager). Medewerkers mogen een belangenbehartiger meenemen naar deze gesprekken. Deze hoorzitting vindt plaats binnen 14 dagen. Van de hoorzitting wordt schriftelijk verslag opgemaakt.

Lid 2

Van het definitieve besluit van het bevoegd gezag tot herplaatsing van de betrokken ambtenaar wordt betrokkene zo spoedig mogelijk schriftelijk op de hoogte gesteld. In de motivering van het besluit wordt ingegaan op eventuele bedenkingen die door de ambtenaar zijn ingediend.

Lid 3

De ambtenaar voor wie in de herplaatsingsprocedure geen passende of geschikte functie is gevonden, wordt zo spoedig mogelijk schriftelijk van dit besluit in kennis gesteld. In de motivering van het besluit wordt ingegaan op eventuele bedenkingen die door de ambtenaar zijn ingediend.

Lid 4

De ambtenaar kan bezwaar en beroep aantekenen tegen de besluiten, zoals bedoeld in het tweede en derde lid, conform de Algemene wet bestuursrecht.

Hoofdstuk 5 Privatisering en taakoverheveling

Artikel 5:1 Werkingsfeer hoofdstuk

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

7) Indien een deel van de termijn valt binnen schoolvakanties regio Zuid, zal de termijn waarbinnen een zienswijze ingediend kan worden, verlengd worden met 14 dagen.

Artikel 5:2 Werkgelegenheid

Lid 1

De werkgever zal zich tot het uiterste inspannen om ervoor te zorgen dat de werkgelegenheid van de bij de privatisering of overheveling van taken betrokken ambtenaren behouden blijft.

Lid 2

De werkgever treedt met de betrokken privaatrechtelijke of publiekrechtelijke instantie in overleg over de overname van de ambtenaren van het desbetreffende organisatieonderdeel. Gemaakte afspraken worden schriftelijk vastgelegd.

Lid 3

Voordat de werkgever een besluit neemt over de overgang van een ambtenaar naar de betrokken privaatrechtelijke of publiekrechtelijke instantie, biedt hij de betrokkene de gelegenheid om zijn belangstelling kenbaar te maken voor passende functies die op dat moment vacant zijn of op korte termijn vacant worden in de gemeentelijke organisatie. De ambtenaar zal als interne kandidaat in de selectieprocedure worden betrokken.

Lid 4

Indien binnen een termijn van 24 maanden, nadat de overgang van de ambtenaar naar een privaatrechtelijke of publiekrechtelijke instantie een feit is, een voor betrokkene passende functie vacant wordt, kan de medewerker hierop solliciteren en zal de medewerker als interne kandidaat in de selectieprocedure worden betrokken.

Artikel 5:3 Geen passende of geschikte functie

Lid 1

Medewerkers die na de plaatsingsfase niet in een functie binnen de formatie van de nieuwe organisatie zijn geplaatst of worden herplaatst, worden boventallig verklaard.⁸ Vanaf dat moment geldt het bepaalde in hoofdstuk 10d CAR.

Lid 2

De werkgever en de ambtenaar spannen zich in om gezamenlijk een structurele oplossing te vinden.

Lid 3

Onderdeel van de in lid 1 bedoelde oplossing kunnen zijn:

- bij- en/of omscholing;
- tijdelijke tewerkstelling binnen de gemeentelijke organisatie, al dan niet bovenformatief (max. 2 jaar);
- een geschikte functie binnen de gemeentelijke organisatie;
- een na de plaatsingsprocedure vrijgekomen passende functie binnen de gemeentelijke organisatie;
- tijdelijke detachering naar een externe organisatie;
- outplacementbegeleiding;
- een passende functie buiten de gemeentelijke organisatie;
- flankerende maatregelen, die erop gericht zijn financiële nadelen voor betrokkene van een mogelijke oplossing weg te nemen.

Lid 4

De kosten van bijscholing, omscholing en outplacementbegeleiding zijn voor rekening van de werkgever.

Artikel 5:4 Sociaal plan

Lid 1

Indien de privatisering of taakoverheveling personele gevolgen met zich meebrengt, kunnen hierover aanvullende afspraken worden gemaakt. Deze afspraken worden door de werkgever vastgelegd in een sociaal plan. Dit plan regelt de overplaatsingsprocedure (inclusief de ontslag en aanstellingsprocedure van het over te plaatsen personeel) en bevat rechtspositionele bepalingen, alsmede eventuele afspraken betreffende een mogelijke terugkeergarantie. Over dit sociaal plan moet overeenstemming worden bereikt in het georganiseerd overleg⁹.

Lid 2

8) Op basis van artikel 127: b1 Ambtenarenwet wordt bij een reorganisatie waaruit boventalligheid ontstaat van medewerkers die de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt hebben het dienstverband eerst beëindigd.

9) Hierbij bestaat de intentie om dit sociaal plan zowel door de nieuwe organisatie als latende organisatie te laten bekrachtigen.

Er worden geen definitieve besluiten genomen ten aanzien van ambtenaren voordat er overeenstemming is over het sociaal plan.

Artikel 5:5 Rechtspositievergelijking

Lid 1

Indien de betrokken ambtenaren 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.

Lid 2

Indien uit de vergelijking blijkt dat het totaalpakket van arbeidsvoorwaarden (bestaande uit in ieder geval salaris, uitkeringen en toelagen, keuzepensioen, 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 afspraken.

Lid 3

Het sociaal plan bevat in ieder geval de volgende garanties:

- a. netto-nettogarantie van het salaris en het salarisperspectief;
- b. ambtenaren die een aanstelling voor onbepaalde tijd hebben, krijgen bij de nieuwe werkgever een aanstelling dan wel arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zonder proeftijd.

Hoofdstuk 6 Slotbepalingen

Artikel 6:1 Hardheidsclausule

In gevallen waarin toepassing van het sociaal statuut zou leiden tot een onbillijke situatie voor een ambtenaar, kan het bevoegd gezag van het statuut afwijken in een voor de ambtenaar gunstige zin.

Artikel 6:2 Looptijd

Dit sociaal statuut heeft een looptijd van een jaar

Na een jaar wordt dit Sociaal Statuut telkens met een jaar verlengd tenzij het tenminste één maand van te voren wordt opgezegd hetzij door de werkgever hetzij door werknemersdelegatie van het GO. In dit geval blijft het oude Sociaal Statuut van kracht tot inwerkingtreding van het nieuw Sociaal Statuut.

Artikel 6:3 Citeertitel

Deze regeling wordt aangehaald als: Sociaal Statuut gemeente Roermond 2018.

Artikel 6:4 Inwerkingtreding

Deze regeling treedt in werking per 1 november 2018 onder gelijktijdige intrekking van het thans geldende 'Sociaal Statuut'.

Aldus besloten in de vergadering van het college van burgemeester en wethouders van 9 oktober 2018.

*Burgemeester en wethouders van Roermond,
De secretaris, mr. drs. J.J.Th.L. Geraedts
De burgemeester, M.J.D. Donders-de Leest*