

Sociaal statuut gemeente Stadskanaal 2019

Burgemeester en wethouders van de gemeente Stadskanaal;

overwegende dat het gewenst is regels te stellen met betrekking tot de personele gevolgen, verbonden aan organisatieveranderingen in de gemeentelijke organisatie;

gelet op de betreffende bepalingen in de Collectieve Arbeidsvoorwaarden Regeling (CAR) en de Uitwerkingsovereenkomst (UWO);

gelet op de bereikte overeenstemming met de commissie voor georganiseerd overleg in de vergadering van 20 mei 2019;

b e s l u i t e n :

vast te stellen het navolgende: "Sociaal statuut gemeente Stadskanaal 2019".

HOOFDSTUK 1 ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1:1 Definities

In dit Sociaal statuut wordt verstaan onder:

- a. boventallig: situatie die zich voordoet als een medewerker niet terugkeert binnen de formatie na een organisatiewijziging en wat de start is van een van-werk-naar-werk traject;
- b. CAR/UWO: Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling en Uitwerkingsovereenkomst voor de sector gemeenten;
- c. functie: de samenstelling van feitelijke taken en/of werkzaamheden die de medewerker (functiehouders) op basis van een vastgestelde (generieke) functiebeschrijving dient uit te voeren. Dit conform de "Procedureregeling functiebeschrijving en -waardering Stadskanaal 2015";
- d. flankerende maatregelen: faciliteiten voor medewerkers die niet (her)plaatsbaar zijn;
- e. georganiseerd overleg: de commissie voor georganiseerd overleg zoals bedoeld in artikel 12:1 van de CAR/UWO;
- f. geschikte functie: een functie die geen passende functie is, maar die door de werkgever wordt aangeboden en die de medewerker bereid is te vervullen;
- g. (her)plaatsingscommissie: de commissie die het college van burgemeester en wethouders adviseert over te nemen (her)plaatsingsbesluiten;
- h. medewerker(s): hij die door of vanwege de gemeente is aangesteld om in openbare dienst werkzaam te zijn, alsmede hij met wie een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht is aangegaan (artikel 1:1 van de CAR/UWO);
- i. ondernemingsraad: de ondernemingsraad zoals bedoeld in artikel 2 van de Wet op de ondernemingsraden;
- j. ongewijzigde functie: een functie die inhoudelijk gelijk of nagenoeg gelijk is aan de functie die de medewerker voor de organisatiewijziging vervulde;
- k. organisatiewijziging: een belangrijke inkrimping of wijziging van de werkzaamheden van de gemeente (of een onderdeel daarvan) of een wijziging van de laatst vastgestelde organisatiestructuur van de gemeente (of een onderdeel daarvan), die niet van tijdelijke aard is en die personele gevolgen met zich meebrengt;
- l. passende functie: een functie waarin de medewerker gezien zijn/haar persoon, opleiding, werkervaring, omstandigheden en objectief vast te stellen vooruitzichten in redelijkheid kan worden geplaatst en waarbij geldt dat die functie niet meer dan één salarisschaal lager is gewaardeerd dan de functie die hij/zij laatstelijk heeft vervuld;
- m. personele gevolgen: gevolgen voor de functie of de rechtspositie van de betrokken medewerkers;
- n. 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;
- o. publiekrechtelijke taakoverheveling: organisatiewijziging die het gevolg is van de overheveling van een deel van de organisatie naar een ander publiekrechtelijk orgaan;

- p. salaris: maandbedrag dat binnen de salarisschaal aan de medewerker is toegekend, naar evenredigheid van diens formele arbeidsduur;
- q. salarispectief: de opeenvolgende salarisperiodieken tot en met het hoogste bedrag van de functieschaal (inclusief uitlooperperiodieken) van de medewerker en eventueel schriftelijk vastgelegde extra individuele salarisafspraken;
- r. salaristoelagen: daartoe worden gerekend de in paragraaf 3 van hoofdstuk 3 CAR-UWO genoemde toelagen te weten: de functioneringstoelage, de waarnemingstoelage, de toelage onregelmatige dienst, de buitendagvenstertoelage, de toelage beschikbaarheidsdienst, de inconveniëntentoeelage, de arbeidsmarkttoelage, de garantiestoelage en de afbouwtoelage die aan de medewerker zijn toegekend en die tot 1 januari 2016 tot de bezoldiging werden gerekend;
- s. Sociaal plan: nadere afspraken, gebaseerd op en aanvullend op dit Sociaal statuut, met betrekking tot de personele gevolgen van een organisatiewijziging;
- t. werkgever: het college van Burgemeester en Wethouders van de gemeente Stadskanaal.

Artikel 1:2 Werkingsfeer van het Sociaal statuut

Dit Sociaal statuut is van toepassing op alle organisatiewijzigingen in de gemeentelijke organisatie, niet zijnde een organisatiewijziging als gevolg van een gemeentelijke herindeling. Dit statuut geldt voor alle ambtenaren van de gemeente Stadskanaal.

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

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

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

Het college van burgemeester en wethouders is bevoegd tot het nemen van besluiten over wijziging van de aanstelling, (her)plaatsing en ontslag van ambtenaren, tenzij bij of krachtens wet anders is bepaald.

HOOFDSTUK 2 ONDERZOEK EN ADVISERING

Artikel 2:1 Fasering onderzoek naar organisatiewijziging

Bij het uitspreken van een voornemen tot een organisatiewijziging, als dan niet op basis van uitkomsten van een eventueel ingesteld vooronderzoek, wordt de volgende fasering in achtgenomen, waaraan een tijdsplanning wordt toegevoegd.

Fase 0: het onderkennen van de noodzaak om veranderingen aan te brengen in de organisatie. Het informeren van de betrokken medewerkers en de ondernemingsraad bij stappen die gaan komen;

Fase 1: het inventariseren en analyseren van knelpunten, gevolgd door opdrachtformulering/ vaststelling van de opdracht;

Fase 2: globale voorbereiding van de organisatiewijziging met inbegrip van het bedenken en formuleren van realiseerbare alternatieven en het aangeven van consequenties met inbegrip van personele gevolgen;

Fase 3: aanpassen/ opstellen functieboek en was-woordt lijst;

Fase 4: uitwerking in detail, opstellen uitvoeringsplan en een formeel WOR advies. In voorkomende gevallen kan de ondernemingsraad adviseren om af te zien van de (her)plaatsingsprocedure en maatwerkafspraken voorstellen;

Fase 5: (her)plaatsingsgesprekken door de (her)plaatsingscommissie en definitieve besluitvorming;

Fase 6: invoering van de organisatiewijziging;

Fase 7: evaluatie proces en Sociaal statuut.

Artikel 2.2 Communicatie

1. Als de werkgever voornemens is de mogelijkheid en wenselijkheid van een organisatiewijziging te onderzoeken, worden de ondernemingsraad en de betrokken ambtenaren hiervan in een vroeg stadium op de hoogte gesteld.
2. Het tijdstip van kennisgeving is dusdanig, dat de ondernemingsraad zijn mening over het onderzoek kenbaar kan maken.

3. De ambtenaren en de ondernemingsraad worden zoveel mogelijk betrokken bij de uitvoering van het onderzoek. Bovendien worden zij, indien mogelijk, tussentijds op de hoogte gehouden van de vorderingen van het onderzoek.
4. De schriftelijke eindrapportage van het onderzoek wordt ter kennisneming toegezonden aan de ondernemingsraad en het georganiseerd overleg.

Artikel 2:3 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 verstrekken en formuleren van de adviesopdracht, zoals bedoeld in artikel 25 van de Wet op de ondernemingsraden.

Artikel 2:4 Overleg over de personele gevolgen en maatregelen

1. Voordat een definitief besluit wordt genomen ten aanzien van de organisatiewijziging, wordt in het georganiseerd overleg, overleg gevoerd over de personele gevolgen van het besluit en de naar aanleiding daarvan te nemen maatregelen, zoals bedoeld in artikel 12:1:5, tweede lid van de CAR/UWO.
2. Als het georganiseerd overleg van mening is dat de organisatiewijziging zodanig ingrijpende personele gevolgen met zich meebrengt dat hierover aanvullende afspraken moeten worden gemaakt, wordt door de werkgever een Sociaal plan opgesteld. Over dit Sociaal plan moet in het georganiseerd overleg overeenstemming worden bereikt.
3. De leden van het georganiseerd overleg kunnen tussentijds bijeen worden geroepen dan wel schriftelijk worden geraadpleegd, wanneer de omstandigheden een versnelde procedure vereisen.

Artikel 2:5 Advies ondernemingsraad over organisatiewijziging

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

Artikel 2:6 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 de organisatiewijziging aan bod komen, voor wat de formele besluitvorming betreft, primair door één orgaan worden behandeld.

Artikel 2:7 Kennisgeving en uitvoering besluit

1. Als er een definitief besluit is genomen tot wijziging van de organisatie, wordt dit besluit zo spoedig mogelijk meegedeeld aan het georganiseerd overleg, de ondernemingsraad en de betrokken ambtenaren. Daarbij wordt tevens ingegaan op de personele gevolgen van het besluit.
2. Als in het besluit wordt afgeweken van het advies van de ondernemingsraad, zal deze afwijking duidelijk worden gemotiveerd. De uitvoering van het besluit tot organisatiewijziging wordt in dit geval uitgesteld tot op zijn vroegst een maand nadat de ondernemingsraad van het besluit in kennis is gesteld, conform artikel 25, zesde lid van de Wet op de ondernemingsraden.
3. De verplichting vervalt wanneer de ondernemingsraad zulks te kennen geeft.

HOOFDSTUK 3 INTERNE ORGANISATIEWIJZIGINGEN EN (HER)PLAATSING

Artikel 3:1 Werkingsfeer hoofdstukken drie en vier

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

Artikel 3:2 Werkgelegenheid bij interne organisatiewijziging

1. Bij organisatiewijzigingen wordt gestreefd naar het voorkomen van gedwongen ontslagen. Het uitgangspunt is van werk naar werk. Dit met inachtneming van de artikelen 3:6, tweede lid en 7.1 van dit Sociaal statuut.
2. Bij organisatiewijzigingen geldt ten aanzien van de (her)plaatsing van medewerkers het uitgangspunt 'mens volgt werk'. Dit uitgangspunt heeft tot gevolg dat medewerkers worden geplaatst in de ongewijzigde (eigen) functie, dan wel een functie die inhoudelijk nagenoeg gelijk is aan de functie die de medewerker voor de organisatiewijziging vervulde.
3. Bij een reductie van formatieomvang wordt als eerste een aantal contracten opgezegd, dan wel niet verlengd:
 - a) Tijdelijke contracten met inhuurkrachten, payrollmedewerkers, etc. worden opgezegd;
 - b) Aanstellingen van medewerkers die de AOW gerechtigde leeftijd reeds hebben bereikt, worden beëindigd.

Artikel 3:3 Voorkeursvolgorde bij (her)plaatsing

1. De werkgever hanteert, bij het nemen van besluiten ten aanzien van de medewerkers die betrokken zijn bij de organisatiewijziging, met een aanstelling voor onbepaalde tijd of bij wijze van proef (aangesteld op een structurele formatieplaats), de volgende voorkeursvolgorde:
 1. de medewerker blijft zijn eigen, ongewijzigde functie vervullen;
 2. de medewerker wordt geplaatst in een passende functie binnen de gemeentelijke organisatie;
 3. de medewerker wordt geplaatst in een geschikte functie binnen de gemeentelijke organisatie;
 4. de medewerker wordt, indien niet plaatsbaar als bedoeld onder 1, 2 en 3, al dan niet boventallig tijdelijk tewerkgesteld binnen de gemeentelijke organisatie.
2. (Her)plaatsingsbesluiten als bedoeld in het eerste lid, onderdelen 2 en 3, worden genomen met inachtneming van de (her)plaatsingsprocedure, zoals beschreven in hoofdstuk 4 van dit Sociaal statuut.
3. Indien meerdere medewerkers in aanmerking komen voor een functie, komt de medewerker met de langste diensttijd als eerste daarvoor in aanmerking.

Artikel 3:4 Uitgangspunten (her)plaatsing

1. Bij het nemen van besluiten als bedoeld in artikel 3:3 eerste lid, sub 2,3 en 4 van dit Sociaal statuut, wordt met de volgende gegevens rekening gehouden:
 - a. de passendheid van de medewerker voor een functie, zoals die blijkt uit opleidings- en ervaringsgegevens, functionerings- en beoordelingsgesprekken en eventuele geschiktheidstesten;
 - b. de voorkeur van de medewerker voor bepaalde functies.
2. De medewerker is verplicht om mee te werken aan gesprekken en tests die nodig zijn voor het verzamelen van gegevens als genoemd in het eerste lid, onder a. De kosten van eventuele tests zijn voor rekening van de werkgever.

Artikel 3:5 Belangstellingsregistratie

Voordat (her)plaatsingsbesluiten als bedoeld in artikel 3:3 eerste lid, sub 1, 2, 3 en 4 van dit Sociaal statuut worden genomen, worden medewerkers in de gelegenheid gesteld hun voorkeur voor maximaal drie functies kenbaar te maken, waarbij de medewerker moet uitgaan van een passende of geschikte functie en/of het met betrekking tot zijn persoon opgestelde ontwikkel- en/of loopbaanadvies. Indien sprake is van een ongewijzigde functie kan de medewerker ook gebruik maken van de belangstellingsregistratie.

Artikel 3:6 Verplichting medewerker

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

Artikel 3:7 Salarisgarantie

De medewerker die wordt geplaatst in een andere functie binnen de gemeentelijke organisatie, behoudt zijn recht op de omvang van zijn aanstelling, het salaris en het salarisperspectief, zoals dat voor hem/haar gold in de oude functie.

Artikel 3:8 Functiegebonden toelagen

1. Voor de medewerker die wordt geplaatst in een andere functie binnen de gemeentelijke organisatie, vervallen de functiegebonden toelagen.
2. Aan de medewerker, bij wie de functiegebonden toelagen een blijvende verlaging ondergaan, wordt een aflopende compensatie toegekend overeenkomstig artikel 3:16 CAR-UWO.

Artikel 3:9 Persoonsgebonden toelagen

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

Artikel 3:10 Aanvullende scholing

De werkgever onderzoekt of het nodig is de medewerker, die is geplaatst in een passende of geschikte functie binnen de gemeentelijke organisatie, bij of om te scholen voor het vervullen van zijn nieuwe functie. De kosten van de scholing zijn voor rekening van de werkgever. De benodigde uren voor de scholing, worden door de werkgever beschikbaar gesteld, ongeacht of deze binnen of buiten werkuren plaatsvinden.

HOOFDSTUK 4 (HER)PLAATSINGSPROCEDURE

Artikel 4:1 (Her)plaatsingsprocedure

1. De werkgever roept een (her)plaatsingscommissie in het leven, die als taak heeft om de benodigde gegevens te verzamelen en om de werkgever te adviseren over de te nemen (her)plaatsingsbesluiten, tenzij na overleg met en instemming van de ondernemingsraad wordt besloten hiervan af te zien.
2. De (her)plaatsingscommissie bestaat uit:
 - a. een vertegenwoordiger aangewezen door de werkgever (bijvoorbeeld de gemeentesecretaris/algemeen directeur of diens vervanger);
 - b. een vertegenwoordiger aangewezen door de in de commissie voor georganiseerd overleg vertegenwoordigde vakorganisaties, niet zijnde personeelslid van de gemeente Stadskanaal of adviseur van de commissie voor georganiseerd overleg;
 - c. een onafhankelijk voorzitter aangewezen door de leden onder a. en b.;
 - d. een personeelsadviseur als secretaris en naar behoefte overige adviseurs.
3. De onder a, b en c genoemde personen zijn stemhebbende leden.
4. De (her)plaatsingscommissie wordt door de werkgever benoemd voor een bij de benoeming te bepalen termijn.

Artikel 4:2 werkwijze (her)plaatsingscommissie

1. De (her)plaatsingscommissie is bevoegd adviseurs en deskundigen te raadplegen;
2. De (her)plaatsingscommissie is verplicht gesprekken te voeren met medewerkers die daarom verzoeken en met (her)plaatsingskandidaten die niet overeenkomstig hun eerste voorkeur geplaatst kunnen worden;
3. Van gesprekken met de medewerkers worden beknopte verslagen gemaakt. Ter vaststelling worden deze ondertekend door de secretaris van de (her)plaatsingscommissie.
4. De (her)plaatsingscommissie verzamelt alle volgens haar benodigde gegevens en stelt op basis van deze gegevens een voorgenomen advies op over de (her)plaatsing van de betrokken medewerker en bespreekt dit voor met de betrokken managers (MT) en (indien geen lid van de (her)plaatsingscommissie), de algemeen directeur.
5. Het advies van de (her)plaatsingscommissie wordt ter vaststelling ondertekend door de voorzitter en secretaris.
6. Uiterlijk zes weken na aanvang van haar werkzaamheden brengt de (her)plaatsingscommissie advies uit aan de werkgever.

Artikel 4:3 Voorgenomen (her)plaatsingsbesluiten

1. Uiterlijk vier weken na ontvangst van het advies van de (her)plaatsingscommissie neemt de werkgever een voorgenomen plaatsingsbesluit en stelt de betrokken medewerkers hiervan op de hoogte;
2. De medewerker die zich niet kan verenigen met het in het voorgaande lid bedoelde voorgenomen besluit, kan hiertegen binnen veertien dagen na verzending van dit voorgenomen besluit zijn bedenkingen kenbaar maken bij de werkgever;
3. De werkgever vraagt omtrent deze bedenkingen het advies van de (her)plaatsingscommissie. De (her)plaatsingscommissie brengt binnen veertien dagen na de aanvraag haar advies uit aan de werkgever.
4. De medewerker kan tegelijk met het indienen van zijn bedenkingen, verzoeken om mondeling te worden gehoord door de (her)plaatsingscommissie. De medewerker die hiertoe een verzoek indient, wordt binnen veertien dagen gehoord.
5. Van de hoorzitting wordt schriftelijk verslag opgemaakt.

Artikel 4:4 (Her)plaatsingsbesluiten

1. De werkgever neemt het besluit tot (her)plaatsing van de betrokken medewerker. De medewerker wordt onverwijld schriftelijk op de hoogte gesteld van dit besluit. In de motivering van het besluit wordt ingegaan op eventuele bedenkingen die door de medewerker zijn ingediend.
2. De medewerker voor wie in de plaatsingsprocedure geen passende of geschikte functie is gevonden, wordt onverwijld schriftelijk van dit besluit in kennis gesteld. In dat geval betreft het besluit een boventallig-verklaring op grond van reorganisatie met ingang van de in het besluit genoemde datum. In de motivering van het besluit wordt ingegaan op eventuele bedenkingen die door de medewerker zijn ingediend.
3. De medewerker kan bezwaar en beroep aantekenen tegen de besluiten, zoals bedoeld in het eerste en tweede lid van dit artikel, conform de Algemene Wet Bestuursrecht.

HOOFDSTUK 5 VAN WERK NAAR WERK

Artikel 5:1 Fasering Van Werk Naar Werk traject (VWNW-traject)

In het geval een medewerker op grond van artikel 4:4, tweede lid van dit Sociaal statuut wordt aangewezen als boventallige, is dit de start van een VWNW-traject. In dit traject wordt de volgende fasering aangebracht.

1. Het Van Werk Naar Werk onderzoek (VWNW-onderzoek). Medewerker en de werkgever onderzoeken samen de wensen en ontwikkelingsmogelijkheden van de medewerker binnen en buiten de organisatie. Bij dit onderzoek kan een gecertificeerde loopbaanadviseur ingeschakeld worden om de loopbaanmogelijkheden binnen en buiten de organisatie te verkennen. In dit onderzoek wordt tevens de kans van de medewerker op de regionale arbeidsmarkt onderzocht (arbeidsmarktpotentie). Dit onderzoek moet binnen één maand na de

- start van het VWNW-traject zijn afgerond, maar kan al starten voordat de termijn ingaat. Op basis van het VWNW-onderzoek wordt een Van Werk Naar Werk contract (VWNW-contract) opgesteld.
2. Het VWNW-contract.
Het VWNW-contract bevat afspraken die werkgever en medewerker maken om ander werk te vinden. Hierin worden opgenomen:
 - a. de resultaatgerichte doelen en termijnen;
 - b. de beschikbare faciliteiten, waarbij het flankerend beleid (hoofdstuk 7 van dit Sociaal statuut) van toepassing is en
 - c. tussentijdse evaluatiemomenten.

In het VWNW-contract worden ook afspraken gemaakt over passende dan wel geschikte functies. Het VWNW-contract moet binnen drie maanden na afronding van het VWNW-onderzoek zijn vastgesteld.
 3. Afronding VWNW-traject.
Het VWNW-contract eindigt als er ander werk wordt gevonden. Mocht dit niet het geval zijn binnen de termijn van 24 maanden, dan kan het VWNW-contract in uitzonderlijke gevallen nog eenmaal worden verlengd voor maximaal 6 maanden. Indien de boventallige medewerker na 21 maanden vanaf de start van het VWNW-traject niet is geplaatst in een andere functie binnen of buiten de organisatie, dan wordt door een gecertificeerd loopbaanadviseur een advies uitgebracht aan het college van burgemeester en wethouders en de medewerker over het vervolgtraject (qua inhoud en duur).
Op basis hiervan en op basis van de evaluatieverslagen die gemaakt zijn tijdens het VWNW-traject, kan het college besluiten tot eenmalige verlenging van het VWNW-contract voor een redelijke en nader te bepalen periode.
Als er zekerheid is in de vorm van een schriftelijke toezegging van een werkgever dat binnen een halfjaar een functie voor een medewerker kan worden gevonden, of als voortzetting van het VWNW-traject de kans op het vinden van een passende of geschikte functie binnen of buiten de organisatie aantoonbaar vergroot, kan het college eveneens besluiten tot eenmalige verlenging voor een redelijke en nader te bepalen periode.

Artikel 5:2 Eervol ontslag wegens organisatiewijziging (reorganisatie)

Voor de VWNW-kandidaat van wie redelijkerwijs kan worden aangenomen dat hij geen reëel perspectief heeft op de arbeidsmarkt, volgt na 21 maanden vanaf de start van het VWNW-traject een onderzoek om de arbeidsinzet te kunnen bepalen, onder gelijktijdige besluit tot eervol ontslag wegens reorganisatie als bedoeld in artikel 8:3 van de CAR/UWO, met als ontslagdatum de dag na het verstrijken van de VWNW-termijn. Indien na die 24 maanden is gebleken, dat geen structurele oplossing, zoals bedoeld in hoofdstuk 7 van dit Sociaal statuut kan worden gevonden, wordt het ontslag dat dan al is aangezegd geëffectueerd. Mocht na besluit om het VWNW-contract te verlengen conform artikel 5:1, derde lid van dit Sociaal statuut, geen werk zijn gevonden, dan treedt eenzelfde procedure in werking.

Artikel 5:3 Lokale paritair samengestelde commissie in verband met het VWNW-traject

1. De taak van de paritair samengestelde commissie is om gedurende de periode van het VWNW-traject erop toe te zien dat het VWNW-contract conform de afspraken wordt uitgevoerd.
2. De lokale paritair samengestelde commissie bestaat uit de volgende drie leden:
 - a. een vaste onafhankelijke voorzitter;
 - b. een lid namens de werkgever;
 - c. een lid op voordracht van de vakorganisaties.

Voor elk lid kan een plaatsvervanger worden benoemd. De commissie wordt bijgestaan door een ambtelijk secretaris.

3. De leden van de lokale paritair samengestelde commissie worden door het college van burgemeester en wethouders benoemd voor een bij de benoeming te bepalen termijn.

HOOFDSTUK 6 SOCIAALPLAN EN WERKGELEGENHEID

Artikel 6:1 Werkingssfeer hoofdstuk 6

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

Artikel 6:2 Sociaal plan en werkgelegenheid

1. Als het georganiseerd overleg van mening is dat de privatisering of taakoverheveling zodanig ingrijpende personele gevolgen met zich meebrengt dat hierover aanvullende afspraken moeten worden gemaakt, wordt door de werkgever een Sociaal plan opgesteld.
Dit plan regelt de plaatsingsprocedure (inclusief de ontslag- en aanstellingsprocedure van het over te plaatsen personeel) en bevat rechtspositionele bepalingen.
2. In het sociaal plan worden, afhankelijk van de situatie, maatwerkafspraken over werkgelegenheid vastgelegd.
3. Afspraken over overname van ambtenaren door de betrokken privaat- of publiekrechtelijke instantie worden eveneens opgenomen in het sociaal plan.
4. Voordat de werkgever een besluit neemt over de overgang van een medewerker naar de betrokken privaat- of publiekrechtelijke instantie, biedt hij de betrokkene de gelegenheid om zijn belangstelling kenbaar te maken voor passende functies die op dat moment vacant zijn of op korte termijn vacant worden in de gemeentelijke organisatie.
De medewerker zal als interne kandidaat in de selectieprocedure worden betrokken en bij gebleken geschiktheid en gelet op het persoonlijke ontwikkelingsplan de voorkeur genieten.
5. Over het sociaal plan moet overeenstemming worden bereikt in het georganiseerd overleg. Er worden geen definitieve besluiten genomen ten aanzien van medewerkers, voordat er overeenstemming is over het Sociaal plan.

Artikel 6:3 Rechtspositievergelijking

1. Indien de betrokken medewerkers overgaan naar een privaatrechtelijke of een andere publiekrechtelijke werkgever waarvoor een afwijkende rechtspositieregeling of CAO geldt, maakt de werkgever een vergelijking tussen de arbeidsvoorwaardenpakketten die van toepassing zijn op de gemeentelijke werkgever en de nieuwe werkgever.
2. Indien uit de vergelijking blijkt dat het totaalpakket van arbeidsvoorwaarden (bestaande uit in ieder geval salaris, uitkeringen en toelagen, (pre)pensioen, vakantie, ziektekostenregeling en werkloosheidsuitkering) bij de nieuwe werkgever minder is dan het totaalpakket bij de gemeentelijke werkgever, worden in het Sociaal plan nadere afspraken gemaakt over afbouw, behoud of compensatie van aanspraken.
3. Het Sociaal plan bevat in ieder geval de volgende garanties:
 - a. netto-garantie van het salaris op het moment van overgang en het bruto salarisperspectief;
 - b. medewerkers die een vaste aanstelling hebben, krijgen bij de nieuwe werkgever een vaste aanstelling dan wel een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zonder proeftijd.

HOOFDSTUK 7 FLANKEREND BELEID

Artikel 7:1 Flankerende maatregelen

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

Artikel 7:2 Faciliteiten interne mogelijkheden

Bij het niet kunnen plaatsen in een passende- of geschikte functie, kunnen de volgende faciliteiten toegepast worden:

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

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

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

1. informatievoorziening over banen elders ten behoeve van ieder die wil solliciteren (kranten, tijdschriften, internet);
2. het bieden van faciliteiten in tijd en geld tot omscholing, indien voldoende aannemelijk kan worden gemaakt dat omscholing reële vooruitzichten biedt op een functie buiten onze gemeentelijke organisatie;
3. tijdelijke detachering als oriëntatiefase bij een andere organisatie. Detachering dient als zodanig onderdeel uit te maken van een re-integratieplan;
4. definitieve (her)plaatsing bij een andere organisatie via een mobiliteitspool met een terugkeergarantie van maximaal zes maanden;
5. het bieden van outplacement via een outplacementbureau. In sommige gevallen kan het voorkomen dat iemand, waarvoor geen passende of geschikte functie beschikbaar is, een (her)plaatsing buiten de gemeentelijke organisatie preferereert boven een interne (her)plaatsing. In overleg kan een outplacementbureau worden ingeschakeld om de (her)plaatsing te realiseren. De kosten zijn voor rekening van de werkgever;
6. voor sollicitaties wordt buitengewoon verlof met behoud van bezoldiging verleend;
7. de reiskosten bij sollicitaties te vergoeden op basis van de gemeentelijke regeling, indien en voor zover de mogelijk nieuwe werkgever geen vergoeding geeft;
8. tegemoetkoming verhuiskosten, indien de verandering van werkkring een gedwongen verhuizing met zich meebrengt en de nieuwe werkgever daarvoor geen c.q. een lagere tegemoetkoming verleent dan van toepassing is volgens hoofdstuk 18 van de CAR/UWO;
9. Indien de medewerker in het kader van een VWNW-traject een functie van ten minste een gelijke betrekkingsomvang accepteert buiten de gemeentelijke organisatie, vult de werkgever het brutosalaris gedurende twee jaar aan tot aan het niveau van het brutosalaris dat de medewerker genoot, direct voorafgaand aan het ontslag.
De medewerker die een functie accepteert met een kleinere betrekkingsomvang, ontvangt gedurende twee jaar een aanvulling van zijn brutosalaris naar rato.
Deze loonsuppletie kan worden afgekocht door een eenmalige afkoopsom.

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

De niet-plaatsbare medewerker, die een eigen zaak of bedrijf wil opzetten, kan bij ontslag op eigen verzoek in aanmerking komen voor toekenning van één jaar bruto bezoldiging. De aanvraag hiervoor dient vergezeld te gaan van een ondernemingsplan. Dit plan kan ter toetsing worden voorgelegd aan externe deskundigen.

Artikel 7:5 Faciliteiten bij ontslag op eigen verzoek

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

1. bij een ontslag op eigen verzoek is het mogelijk een afkoopsom toe te kennen. Deze uitkering bedraagt een 0,5 bruto jaarsalaris. Bij een verzoek om deeltijdontslag, kan deze regeling naar rato van de urenvermindering worden toegekend;
2. uitbetalen van de eerstkomende gratificatie ambtsjubileum naar rato van het aantal reeds opgebouwde overheidsdienstjaren (indien deze binnen vijf jaar bereikt zou worden), behalve wanneer een betrekking elders wordt aanvaard, waarin deze aanspraken op een gratificatie doorlopen;
3. ontheffing terugbetalingsverplichting van de eerder toegekende tegemoetkoming in verhuiskosten, als bedoeld in hoofdstuk 18 van de CAR/UWO;
4. ontheffing terugbetalingsverplichting studiekosten, als bedoeld in hoofdstuk 17 van de CAR/UWO;
5. ontheffing terugbetalingsverplichting ouderschapsverlof, als bedoeld in hoofdstuk 6 van de CAR/UWO;
6. ontheffing terugbetalingsverplichting in het kader van fiets- of PC project;
7. uitbetaling van het op de dag voorafgaande aan het ontslag resterende aantal verlofuren, inclusief vakantietoelage.

HOOFDSTUK 8 SLOTBEPALINGEN

Artikel 8:1 Hardheidsclausule

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

Artikel 8:2 Citeertitel

Deze regeling wordt aangehaald als: "Sociaal statuut gemeente Stads kanaal 2019".

Artikel 8:3 Inwerkingtreding

1. Dit Sociaal statuut treedt in werking één dag na bekendmaking en vervalt per 16 juli 2024.
2. Zodra de Cao gemeenten definitief is vastgesteld, zal de inhoud van dit Sociaal statuut hierop worden aangepast en ter instemming worden voorgelegd aan werkgever en lokaal overleg van de vakbonden.
3. In afwijking van lid 2 kan herziening van het Sociaal statuut eerder plaatsvinden, indien één van de partijen daarom verzoekt.

Aldus vastgesteld in de vergadering van 16 juli 2019.

Burgemeester en wethouders

de heer A.H Grooten

locosecretaris

de heer H.J. Hamster

locoburgemeester