

Besluit van het dagelijks bestuur van het Hoogheemraadschap van Delfland houdende regels omtrent sociaal statuut Sociaal Statuut Hoogheemraadschap van Delfland

Inleiding

Het Hoogheemraadschap van Delfland (verder Delfland) is een organisatie die continu in ontwikkeling is. Dat betekent dat er regelmatig veranderingen in de organisatie plaatsvinden. Het gaat daarbij soms om kleine aanpassingen, maar ook om ingrijpende aanpassingen zoals reorganisaties. Deze aanpassingen kunnen een direct gevolg hebben voor de ambtenaren werkzaam bij Delfland.

Dit Sociaal Statuut biedt, in aanvulling op wat bindend in deel 1 van de Sectorale Arbeidsvoorwaarden-regeling Waterschapspersoneel (de SAW) is geregeld, een set van afspraken en maatregelen waarmee voor de betrokken ambtenaren de sociale en rechtspositionele gevolgen worden opgevangen, die voortvloeien uit interne organisatiewijzigingen.

Uitgangspunt is dat in de sector Waterschappen tussen 2 juli 2015 tot 2 juli 2021 geen gedwongen ontslagen ten gevolge van reorganisatie plaatsvinden. Deze eenmalige garantie is vastgelegd in de SAW (artikel 5.6.1 en 5.6.2). Daarmee is een balans gevonden tussen zekerheid en verandering in de arbeidssituatie. In die periode kan een ambtenaar van het Hoogheemraadschap geen ontslag worden verleend op grond van reorganisatie of bedrijfseconomische omstandigheden.

Het tweede uitgangspunt is een maximale inspanning om gedwongen werkloosheid te voorkomen zoals omschreven in paragraaf 5.5 van de SAW. In artikel 5.5.1, eerste lid van de SAW wordt gesproken over een activeringsperiode. Het doel van deze periode is het voorkomen van werkloosheid. Omdat tot 2 juli 2021 geen gedwongen ontslagen mogen vallen ten gevolge van reorganisatie, wordt in afwijking op het bepaalde in artikel 5.5.1 het eerste lid de activatieperiode indien nodig verlengd tot 2 juli 2021. Hierdoor hebben zowel de ambtenaar als het Hoogheemraadschap een groot belang bij het vinden van andere passende arbeid. In die gevallen waar een ambtenaar boventallig wordt verklaard, stelt de ambtenaar samen met zijn leidinggevende een actieplan 'van werk naar werk' op, waarin wederzijdse afspraken, rechten en plichten worden vastgelegd.

De werkgever en de vakorganisaties hebben overeenstemming bereikt over de afspraken zoals opgenomen in dit Sociaal Statuut, zoals besproken is met het georganiseerd overleg op 23 mei 2018.

Het Sociaal Statuut treedt in werking met ingang van datum en werkt terug tot 1 januari 2018. Het Sociaal Statuut geldt tot de dag van de inwerkingtreding van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra). Op initiatief van partijen (werkgever of vakorganisaties) kan tussentijds overleg plaatsvinden over mogelijke aanpassingen van het Sociaal Statuut, bijvoorbeeld bij wijzigingen in wet- en regelgeving.

Hoofdstuk 1 Algemeen

Artikel 1 Begripsbepalingen

In dit Sociaal Statuut wordt verstaan onder:

- a. **Afbouw:** betaling van een geldbedrag in termijnen om een eind te maken aan een bestaande regeling. Daar waar wordt gesproken over bedragen wordt altijd het brutobedrag bedoeld. Hierop worden de wettelijke inhoudingen voor belastingen/sociale premies door de werkgever in mindering gebracht en afgedragen;
- b. **Afkoop:** betaling van een geldbedrag ineens om een bestaande verplichting finaal af te wikkelen. Daar waar wordt gesproken over afkoopsommen wordt altijd het brutobedrag bedoeld. Hierop worden de wettelijke inhoudingen voor belastingen/sociale premies door de werkgever in mindering gebracht en afgedragen;
- c. **Afspiegingsprincipe:** het plaatsingscriterium dat geldt op het moment dat er sprake is van meer te plaatsen ambtenaren dan het beschikbare aantal uitwisselbare functies. Alle betrokken ambtenaren worden ingedeeld in vijf leeftijdsgroepen: tot 25 jaar, van 25 tot 35 jaar, van 35 tot 45 jaar, van 45 tot 55 jaar en van 55 jaar en ouder. Peildatum is de ingangsdatum van de organisatiewijziging. Binnen de genoemde leeftijd cohorten geldt anciënniteit als uitgangspunt bij de plaatsingsvolgorde;

- d. **Ambtenaar:** hij/zij die door of vanwege het Hoogheemraadschap is aangesteld om in openbare dienst werkzaam te zijn;
- e. **Anciënniteit:** het aantal jaren, maanden, dagen werkzaam in dienst van het Hoogheemraadschap van Delfland;
- f. **Belangstellingsregistratie:** formulier waarop de ambtenaar zijn voorkeur voor een of meer functies kan aangeven. De ambtenaar dient zijn keuze(s) van een duidelijke motivering te voorzien;
- g. **Dagelijks bestuur:** dijkgraaf en hoogheemraden van Delfland;
- h. **Functie(profiel):** het geheel van taken, werkzaamheden en/of (combinaties van) rollen met vermelding van het op basis van Fuwater vastgestelde schaalniveau, alsmede het bijbehorende competentieprofiel. Bij het ontbreken van een adequate functiebeschrijving wordt uitgegaan van het feitelijke samenstel van de door de ambtenaar vervulde of te vervullen werkzaamheden;
- i. **Functie gebonden toelage:** de toelage die onafhankelijk van de persoon, vanwege het vervullen van de functie wordt toegekend; deze toelage heeft niet het karakter van een onkostenvergoeding;
- j. **Garantiesalaris:** het gegarandeerde salaris bij plaatsing in een lagere functieschaal. Naast salaris krijgt de ambtenaar een toelage onder benamingen als: fusietoelage, her-plaatsingstoelage, garantietoelage, functiewaarderingstoelage;
- k. **Geschikte functie:** Een functie die geen uitwisselbare of passende functie is, maar die de ambtenaar bereid is te vervullen.
- l. **Geschiktheid:** een kwalificatie waaruit blijkt dat de ambtenaar op grond van zijn werk- en denk/opleidingsniveau, zijn (gerichte) werkervaring, zijn ontwikkelpotentieel, zijn motivatie en zijn ontwikkelde competenties voldoet aan de eisen die aan het uitoefenen van een functie worden gesteld of hier binnen een redelijke termijn aan kan gaan voldoen.
- m. **Nieuwe functie:** alle functies binnen Delfland die niet onder de noemer uitwisselbare of passende functie vallen;
- n. **Organisatieverandering:** ledere belangrijke verandering van de organisatiestructuur, de omvang of de taakhoud van de organisatie of een onderdeel daarvan, die niet van tijdelijke aard is.
- o. **Outplacement:** de begeleiding door een externe organisatie bij de activiteiten om de ambtenaar - op kosten van het Hoogheemraadschap - buiten het Hoogheemraadschap aan een baan te helpen;
- p. **Passende functie:** elke beschikbare betaalde functie binnen of buiten het Hoogheemraadschap, die de ambtenaar redelijkerwijs in verband met zijn werk- en denkniveau, zijn persoonlijkheid, zijn omstandigheden en zijn competenties kan worden opgedragen. Onder persoonlijkheid en omstandigheden kan onder meer worden verstaan: interesses, capaciteiten, ervaring, gezondheidstoestand, scholing, competenties en ontwikkelingspotentieel.
- q. **Persoonsgebonden basis budget (PBB):** een budget dat de ambtenaar tot zijn/haar beschikking heeft om in een bepaalde periode in te zetten voor zijn/haar eigen opleiding, ontwikkeling, loopbaan en vitaliteit.
- r. **Potentieel beoordeling:** Via verschillende methoden achterhalen van het ontwikkelingspotentieel en de ambities van de ambtenaar om deze af te stemmen op de eisen en de dynamiek van de werkgever en/of functie.
- s. **Reorganisatie:** Een organisatieverandering zoals bedoeld in artikel 1 onder sub n van dit Sociaal Statuut, waarbij er sprake is van (ingrijpende) gevolgen voor de rechtspositie van medewerkers of de werkgelegenheid.
- t. **Salaris:** het brutobedrag per maand dat aan de ambtenaar is toegekend volgens een salarisschaal of, indien voor de functie een vast bedrag geldt, dit bedrag. Het bruto maandsalaris wordt tevens gebaseerd op het aantal arbeidsuren in de aanstelling;
- u. **Sociaal plan:** Nadere afspraken, gebaseerd en aanvullend op dit Sociaal Statuut, met betrekking tot de gevolgen voor de rechtspositie en arbeidsvoorwaarden van een organisatieverandering, privatisering of publiekrechtelijke taakoverheveling.
- v. **Salarisaanspraken/perspectieven:** de opeenvolgende salarisnummers van de salarisschaal waarin de ambtenaar tot het moment van plaatsing is ingedeeld, dan wel hem nog toekomen inclusief eventuele huidige en toekomstige aanspraken of uitlooprechten conform artikel 3.1.11 van de SAW waaraan voorwaarden zijn verbonden, tot en met het daaraan verbonden maximumsalaris, inclusief eventuele overige schriftelijk toegekende garanties;
- w. **SAW:** Sectorale Arbeidsvoorwaardenregeling Waterschapspersoneel;
- x. **Uitwisselbare functie:** functies in onderlinge samenhang bezien, naar functie-inhoud, vereiste kennis, vaardigheden en competenties, en de tijdelijke of structurele aard vergelijkbaar en naar niveau en beloning gelijkwaardig zijn;
- y. **Unieke functie:** functie die slechts door één ambtenaar binnen Delfland wordt ingevuld;
- z. **Vorbereidingsdocument:** het door de betrokken leidinggevende op te stellen integraal veranderdocument met betrekking tot de voorgestelde organisatiewijziging, op grond waarvan de besluitvorming en de plaatsingsprocedure plaats kunnen vinden;
- aa. **Werkgever:** het Hoogheemraadschap van Delfland.

Artikel 2 samenhang met SAW

Waar in het Sociaal Statuut verwezen wordt naar de SAW, wordt bedoeld de SAW zoals vastgesteld op 31 december 2016.

Artikel 3 Werking, doelstelling en informatieverstrekking.

1. Het Sociaal Statuut is van toepassing op alle interne organisatiewijzigingen bij de werkgever
2. In geval er sprake is van overdracht van onderdelen van de werkgever, waaronder bijvoorbeeld het uitbesteden van diensten aan andere organisaties, wordt een Sociaal Plan opgesteld. Het Sociaal Statuut is onverkort van toepassing.
3. Het Sociaal Statuut is bedoeld om in geval van organisatiewijzigingen de rechten en plichten van de werkgever en van de ambtenaar met betrekking tot de rechtspositionele en sociale gevolgen van de organisatiewijziging vast te leggen.
4. De werkgever draagt er zorg voor dat alle ambtenaren en werknemersorganisaties tijdig en regelmatig worden geïnformeerd over de organisatiewijziging. Tevens wordt via publicatie op het samenwerkingsportaal het Sociaal Statuut aan alle ambtenaren beschikbaar gesteld.

Artikel 4 Uitgangspunten algemeen

De werkgever, gelet op de overeenstemming die is bereikt in de commissie voor Georganiseerd Overleg tussen de vertegenwoordigers van de werkgever en de vertegenwoordigers van de vakorganisaties, neemt voor de vaststelling van dit Sociaal Statuut in overweging dat:

- bij de werkgever aanpassingen plaatsvinden om de organisatie steeds optimaal te laten functioneren. Kwalitatief goede dienstverlening tegen maatschappelijk verantwoorde kosten is daarbij het uitgangspunt;
- de werkgever zich als goed werkgever gedraagt en zich bewust is van zijn positie als werkgever in de regio en streeft, binnen de gestelde kwalitatieve en financiële kaders, naar continuïteit van werkgelegenheid;
- met behulp van strategische personeelsplanning de ambities van de werkgever worden vertaald naar organisatorische en personele gevolgen en daarmee voor ambtenaren meer zicht op de ontwikkelingsrichting van de werkgever ontstaat. In combinatie met de persoonlijke ambities van de ambtenaar kan hij daarmee richting geven aan zijn persoonlijke ontwikkeling;
- van ambtenaren bij de werkgever veranderingsbereidheid en inzetbaarheid mag worden verwacht, zoals ook voortvloeit uit de aanstelling in algemene diensten de eigen verantwoordelijkheid van de ambtenaar voor zijn of haar duurzame inzetbaarheid waarbij het Persoonsgebonden Basis Budget (PBB) als ondersteuning kan worden ingezet. Ten aanzien van hen die betrokken zijn bij reorganisaties mag daarboven flexibiliteit worden verwacht waar het gaat om inhoud en niveau van de werkzaamheden, ontwikkeling van kennis en vaardigheden en plaats van tewerkstelling;
- de werkgever inhoud aan haar verantwoordelijkheid geeft door maatregelen te treffen, gericht op begeleiding van ambtenaren naar behoud van werkzekerheid en het voorkomen, dan wel beperken van sociale en financiële consequenties.

Artikel 5 Verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever verplicht zich de ambtenaar, waarop dit Sociaal Statuut van toepassing is, voor zover mogelijk te plaatsen in een uitwisselbare of passende functie binnen de organisatie conform het gestelde in hoofdstuk 2 van dit Sociaal Statuut. Indien plaatsing in de organisatie niet slaagt, wordt de betrokken ambtenaar door de werkgever boventallig verklaard en rust op de werkgever de verplichting om betrokkene:
 - a. Te herplaatsen in een andere functie binnen de werkgever, dan wel
 - b. Te belasten met een samenstel van passende werkzaamheden binnen de werkgever, dan wel
 - c. Anderszins zorg te dragen voor intern en/of extern gerichte arbeidsbehoudende maatregelen, als bedoeld in artikel 20 van dit Sociaal Statuut.
2. De werkgever heeft een (inspannings)verplichting de ambtenaar, waarop dit Sociaal Statuut van toepassing is, te begeleiden van werk naar werk. Primair wordt hier invulling aangegeven door de wederzijdse verplichtingen in het kader van de plaatsingsprocedure als bedoeld in hoofdstuk 2 van dit Sociaal Statuut. Secundair door ingeval van boventallig verklaring, na afronding van de plaatsingsprocedure een oplossing te vinden in herplaatsing binnen de eigen organisatie of toe te leiden naar een baan buiten het Hoogheemraadschap. Deze opties kunnen gelijktijdig worden verkend. Alleen indien al de genoemde opties niet tot resultaat leiden, zal worden overgegaan tot reorganisatieontslag zoals bedoeld in artikel 8.6 van de SAW, met inachtneming van de garantiebepaling in artikel 5.6.1 en 5.6.2 van de SAW dat geen gedwongen ontslag op deze grond voor 2 juli 2021 zal plaatsvinden.

3. Ten aanzien van de herplaatsingsverplichtingen bij de reorganisatie, zijn de bepalingen van paragraaf 5.5 van de SAW over herplaatsing van toepassing.

Artikel 6 Verplichtingen ambtenaar

1. De ambtenaar heeft de verplichting mee te werken aan zijn plaatsing binnen de organisatie en in geval van boven formatieve plaatsing aan een van de mogelijkheden als genoemd in artikel 5 van dit Sociaal Statuut.
2. De ambtenaar die een beroep doet op de financiële voorzieningen van het Sociaal Statuut, verplicht zich aan de werkgever de noodzakelijke inlichtingen en gegevens tijdig en naar waarheid te verstrekken.
3. De ambtenaar is ook gehouden alle medewerking te verlenen die nodig is voor een juiste toepassing van dit Sociaal Statuut.

Artikel 7 Consequenties van het niet voldoen aan verplichtingen

1. Indien de ambtenaar naar het oordeel van de werkgever onvoldoende medewerking verleent aan de voor hem geldende verplichtingen uit dit statuut, kan dit uitsluiting van dit Sociaal Statuut betekenen en kan door de werkgever een disciplinaire maatregel worden opgelegd op grond van artikel 7.2 SAW. Een besluit van de werkgever staat open voor bezwaar en beroep.
2. Het verstrekken van onjuiste en/of onvolledige inlichtingen en ook oneigenlijk gebruik of misbruik van de geboden voorzieningen kan uitsluiting van dit Sociaal Statuut tot gevolg hebben en kan leiden tot terugvordering van het inmiddels aan de ambtenaar betaalde.

Artikel 8 mobiliteit bevorderende maatregelen

Bij organisatieveranderingen kunnen ambtenaren hun functie verliezen. Met mobiliteit bevorderende maatregelen kan de betrokken ambtenaar worden ondersteund bij het vinden van een andere functie binnen of buiten de organisatie. Deze maatregelen kunnen voorafgaand aan een organisatieverandering worden ingezet met als doel het boventallig raken van de ambtenaar te voorkomen. Deelname aan deze maatregelen geschiedt op basis van vrijwilligheid. Ambtenaren behouden gedurende de inzet van deze maatregelen voorafgaand aan een organisatieverandering hun oorspronkelijke rechtspositie. Gedurende deze fase is er geen sprake van boventalligheid.

Hoofdstuk 2 organisatieveranderingen

Artikel 9 organisatieverandering

1. De werkgever stelt, afhankelijk van de grootte van de organisatieverandering een team of leidinggevende aan die verantwoordelijk is voor het begeleiden van de organisatieverandering.
2. Het team of de leidinggevende als bedoeld in lid 2 van dit artikel stelt voor aanvang van de organisatieverandering een notitie op. De notitie schept een zo duidelijk mogelijk beeld van het doel en de richting van de organisatieverandering en de mogelijke gevolgen voor de betrokken medewerkers. De organisatieverandering kan betrekking hebben op elk organisatieniveau. De notitie geeft inzicht in:
 - a. Aanleiding, doel en richting van de organisatieverandering;
 - b. De gevolgen voor de medewerkers en de acties om deze personele gevolgen in kaart te brengen;
 - c. Maatregelen en faciliteiten die ingezet worden om medewerkers mee te nemen in de veranderingen en te faciliteren in de ontwikkelingswensen.
 - d. Globale planning van de verandering;
 - e. De wijze waarop de communicatie met en betrokkenheid van de medewerkers en de ondernemingsraad wordt vormgegeven;
 - f. De wijze waarop besluitvorming wordt vormgegeven.
3. Indien de organisatieverandering belangrijke veranderingen in de structuur van de organisatie brengt, of deze verandering grote financiële gevolgen heeft, wordt voorafgaand aan de besluitvorming over deze verandering advies gevraagd aan de Ondernemingsraad als bedoeld in artikel 12 van dit Sociaal Statuut.

Artikel 10 Reorganisatie

Indien tijdens een organisatieverandering verwacht wordt of gedurende de verandering blijkt dat er sprake is van ingrijpende rechtspositionele consequenties of de organisatieverandering leidt tot aanwijzing van boventallige medewerkers, is er sprake van een reorganisatie en zijn de bepalingen uit hoofdstuk 3 en verder van toepassing.

Hoofdstuk 3 reorganisatie

Artikel 11 Voornemen tot reorganisatie

1. De werkgever stelt, afhankelijk van de grootte van de reorganisatie een reorganisatieteam of leidinggevende aan die verantwoordelijk is voor het begeleiden van de reorganisatie.
2. De werkgever informeert de betrokken ambtenaren, de Ondernemingsraad en het Georganiseerd Overleg in een zo vroeg mogelijk stadium over een voornemen tot reorganisatie.

Artikel 12 Adviesaanvraag ondernemingsraad

1. Voordat de werkgever een definitief besluit neemt over een reorganisatie, wordt de ondernemingsraad advies gevraagd over de hoofdlijnen van het voornemen tot reorganisatie.
2. De adviesaanvraag bevat een heldere omschrijving van de hoofdlijnen van het voorgenomen besluit, de beweegredenen van het voorgenomen besluit, de globale planning van de reorganisatie, de mogelijke personele gevolgen 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 13 Definitief besluit tot reorganisatie

1. De werkgever informeert de betrokken medewerkers, de ondernemingsraad en het Georganiseerd Overleg over het definitieve besluit tot reorganisatie. Daarbij wordt ingegaan op de verwachte personele gevolgen van het besluit en de globale planning van de reorganisatie.
2. Indien de werkgever in het besluit tot reorganisatie afwijkt van het advies van de ondernemingsraad, wordt deze afwijking duidelijk gemotiveerd in het definitieve besluit tot reorganisatie. De uitvoering van het besluit tot reorganisatie 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 ondernemingsraad.

Artikel 14 Plan van aanpak

1. Ten behoeve van de implementatie van een reorganisatie stelt de werkgever een plan van aanpak op.
2. Het plan van aanpak geeft - voor zover van toepassing - inzicht in:
 - a. Het organisatie- en formatieplan met:
 - Een schets van de gewijzigde organisatie;
 - Een vergelijking tussen de huidige formatie en de formatie in de gewijzigde organisatie, inclusief een oordeel of sprake is van een uitwisselbare functie, een vervallen functie of een nieuwe functie;
 - Een overzicht van de functies inclusief de beschrijvingen en waarderingen in de gewijzigde organisatie;
 - b. De planning van de reorganisatie;
 - c. De overwegingen tot het al dan niet instellen van een plaatsingscommissie ten behoeve van advisering aan de werkgever over de voorgenomen plaatsing en de ingediende bedingen ten aanzien van de voorgenomen plaatsing. De plaatsingscommissie bestaat uit:
 - Eén (extern) lid namens de werkgever;
 - Eén (extern) lid namens de gezamenlijke vakorganisaties in het Georganiseerd Overleg;
 - Een onafhankelijke, (externe) voorzitter aan te wijzen door De werkgever en de gezamenlijke vakorganisaties;
 - Een ambtelijk secretaris (en een plaatsvervanger), die het totale plaatsingsproces administratief/secretarieel ondersteunt. De ambtelijk secretaris is geen lid van de plaatsingscommissie en heeft geen stemrecht.
 - d. Indien er sprake is van leden voor de plaatsingscommissie vanuit de interne organisatie, worden tevens plaatsvervangers aangewezen.
 - e. De overwegingen tot het al dan niet toepassen van een Potentieel beoordeling en/of belangstellingsregistratie;
 - f. De doorlooptijd van het plaatsingsproces.

Artikel 15 Volgorde bij plaatsing

1. De werkgever hanteert de volgende volgorde bij plaatsing van betrokken ambtenaren:
 - a. De ambtenaar wordt geplaatst in een uitwisselbare functie ('mens volgt werk');
 - b. De ambtenaar wordt geplaatst in een passende functie binnen de organisatie;
 - c. De ambtenaar wordt geplaatst in een geschikte functie binnen de organisatie.

2. De ambtenaar is – nadat hij is gehoord – verplicht om in het belang van de dienst een andere passende functie te aanvaarden.

Artikel 16 afspiegelingsprincipe

Indien er meer ambtenaren in aanmerking komen voor plaatsing in een uitwisselbare functie dan dat er beschikbare uitwisselbare functies zijn, worden de ambtenaren geplaatst op de volgorde van het afspiegelingsprincipe. Voor het afspiegelingsprincipe wordt verwezen naar de regels van het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV). Deze zijn te vinden via: <https://www.uwv.nl/werkgevers/werknemer-en-ontslag/ik-wil-ontslag-aanvragen/detail/ontslag-via-uwv/ontslagaanvraag-wegens-bedrijfseconomische-redenen/rekening-houden-met-de-ontslagvolgorde-afspiegelingsbeginsel>

Artikel 17 nieuwe functies

1. Indien bij een reorganisatie nieuwe functies ontstaan krijgen ambtenaren die betrokken zijn bij de reorganisatie als eerst de gelegenheid om via de belangstellingsregistratie op deze nieuwe functies te reageren.
2. Plaatsing op een nieuwe functie is op basis van geschiktheid. Bij het beoordelen van de geschiktheid van de ambtenaar kan de ambtenaar gevraagd worden deel te nemen aan een (extern) geschiktheidsonderzoek/assessment.
3. Indien nieuwe functies niet worden vervuld, worden deze functies voor de rest van organisatie opengesteld.

Artikel 18 Concept-plaatsingsplan

1. De werkgever stelt een concept-plaatsingsplan op met een overzicht van de voorgenomen plaatsingen en eventuele om-, her- en bijscholingsadviezen en andere adviezen ten aanzien van de betrokken ambtenaren.
2. De ambtenaar die niet in een vergelijkbare, passende of geschikte functie kan worden geplaatst, kan boventallig worden verklaard.
3. De werkgever informeert de betrokken ambtenaar schriftelijk over de voorgenomen plaatsing in de gewijzigde organisatie, respectievelijk over het voornemen de ambtenaar boventallig te verklaren.
4. De werkgever stelt de betrokken ambtenaren in de gelegenheid mondeling of schriftelijk binnen drie weken na bekendmaking hun bedenkingen kenbaar te maken ten aanzien van het voorgenomen besluit zoals bedoeld in het derde lid.
5. Indien een plaatsingsadviescommissie wordt ingesteld, adviseert de commissie de werkgever over de ingediende bedenkingen. De commissie hoort de ambtenaar die de wens hiertoe kenbaar heeft gemaakt. De plaatsingscommissie heeft de mogelijkheid andere betrokkenen te horen indien dat noodzakelijk is voor de advisering over de bedenkingen. Van het horen wordt een beknopt verslag gemaakt waarvan de ambtenaar een afschrift ontvangt.

Artikel 19 Vaststelling plaatsingsplan

1. De werkgever stelt het plaatsingsplan vast.
2. De betrokken ambtenaren ontvangen zo spoedig mogelijk na vaststelling van het plaatsingsplan een definitief plaatsingsbesluit, een besluit tot proefplaatsing dan wel een besluit tot boventallig verklaring.
3. In de motivering van het besluit zoals bedoeld in het tweede lid wordt ingegaan op een eventuele bedenking die door de ambtenaar is ingediend.
4. De ambtenaar die het niet eens is met het definitieve plaatsingsbesluit kan daartegen conform de Algemene wet bestuursrecht bezwaar maken.

Hoofdstuk 3 Financiële gevolgen

Artikel 20 Salarisgarantie

1. De ambtenaar heeft het gegarandeerde recht op de opeenvolgende salarisnummers van de salarisschaal waarin de ambtenaar tot het moment van plaatsing is ingedeeld dan wel hem nog toekomen tot het aan deze schaal en aan eventueel andere toegezegde schalen verbonden maximum salarisbedrag. Onder deze garantie vallen eveneens eventuele huidige en toekomstige aanspraken op toelagen. Indien de ambtenaar op zijn eigen verzoek wordt geplaatst in een functie waaraan een lagere schaal is verbonden, terwijl er eveneens een passende functie met een hogere salarisschaal beschikbaar is, geldt de salarisschaal van de nieuwe functie.
2. Indien een ambtenaar geplaatst wordt in een externe functie, en het salaris van deze functie ligt lager dan de salarisschaal waarin de ambtenaar tot het moment van plaatsing is ingedeeld, worden met de ambtenaar maatwerkafspraken gemaakt over de (duur) van de aanvulling van het salaris.

Hoofdstuk 4 Boven formatieve periode en arbeidsbehoudende maatregelen

Artikel 21 Boventallig verklaring

1. De ambtenaar die niet kan worden geplaatst overeenkomstig hoofdstuk 2 uit dit Sociaal Statuut, wordt door de werkgever boventallig verklaard. Deze ambtenaar komt in aanmerking voor een van de mogelijkheden als bedoeld in artikel 5, lid 1 sub a, b of c van dit Sociaal Statuut en een herplaatsingstraject, zoals bedoeld in artikel 5.5.1. SAW.
2. De betrokken ambtenaar blijft, ook na de boventallig verklaring, onder de verantwoordelijkheid van zijn leidinggevende vallen. In bijzondere gevallen kan hiervan worden afgeweken.

Artikel 22 Arbeidsbehoudende maatregelen

1. De werkgever verplicht zich in overleg met de boventallig geplaatste ambtenaar tot het treffen van arbeidsbehoudende maatregelen voor een functie in of buiten de eigen organisatie, gericht op realisatie van het beginsel 'van werk naar werk' als bedoeld in artikel 5 van dit statuut en paragraaf 5.5 van de SAW.
2. Omdat op grond van artikel 5.6.1 en 5.6.2 van de SAW tot 2 juli 2021 geen gedwongen ontslagen ten gevolge van reorganisatie worden verleend, worden de termijnen als genoemd in paragraaf 5.5 van de SAW verlengd tot 2 juli 2021.
3. Bij plaatsing in een passende functie extern geldt een terugkeergarantie gedurende een tussen de ambtenaar en de werkgever overeengekomen termijn.

Artikel 23 Vacaturestelling en boventallig verklaring

De werkgever is gehouden bij het ontstaan van vacatures, voor de feitelijke publicatie hiervan, na te gaan of boventallig geplaatste ambtenaren hiervoor in aanmerking kunnen komen. Rechten van ambtenaren uit voorgaande sociale statuten worden daarbij gerespecteerd.

HOOFDSTUK 5 Slotbepalingen

Artikel 24 Hardheidsclausule

In die gevallen waarin deze regeling niet of niet in redelijkheid voorziet, beslist de werkgever. Van deze besluiten wordt periodiek mededeling gedaan aan de Commissie voor Georganiseerd Overleg.

Artikel 25 Overgangsbepaling

Voor ambtenaren die onder een eerdere versie van dit Sociaal Statuut herplaatsbaar zijn verklaard en waarbij de procedure nog niet is afgerond, geldt het oorspronkelijk vooruitzicht. Het behoudt ook na deze datum zijn werking voor de gevolgen van reorganisaties die voor de inwerkingtreding van de Wnra hebben plaatsgevonden.

Artikel 26 Citeertitel en werkingsduur

1. Dit Sociaal Statuut kan worden aangehaald als 'Sociaal Statuut Hoogheemraadschap Delfland'.
2. Dit Sociaal Statuut treedt in werking op dag waarop het dagelijks bestuur tot bekrachtiging en bekendmaking als bedoeld in artikel 3, derde lid is overgegaan.
3. Dit Sociaal Statuut geldt tot de dag van de inwerkingtreding van de Wnra.

Vastgesteld in de vergadering van het dagelijks bestuur van het Hoogheemraadschap van Delfland d.d. 10 juli 2018.

ir. P.C. Janssen
Secretaris-directeur

dr. P.H.W.M. Daverveldt
Dijkgraaf