

Sociaal Statuut van de gemeente Aa en Hunze

De raad van de gemeente Aa en Hunze;
gelezen het voorstel van burgemeester en wethouders van de gemeente Aa en Hunze,
d.d. 19 juni 2001, nummer 2001/76;
gelet op:

- de Organisatieverordening van de gemeente Aa en Hunze;
- de Wet op de ondernemingsraden (WOR), met name artikel 25;
- de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling (CAR) en de Uitwerkingsovereenkomst (UWO), met name de artikelen 8:4, 8:4:1, 12:1:5, 12:2 en 15:1:10;

gezien de bereikte overeenstemming in de commissie voor Georganiseerd Overleg d.d. 02 - 04 - 2001;
besluit

vast te stellen de volgende verordening:

Sociaal Statuut van de gemeente Aa en Hunze.

HOOFDSTUK 1: ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1:1 Definities

In dit sociaal statuut wordt verstaan onder:

ambtenaar: de ambtenaar in de zin van de CAR, alsmede de werknemer met wie de werkgever een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht heeft afgesloten;

werkgever: de gemeente Aa en Hunze;

organisatiewijziging: een belangrijke inkrimping of wijziging van de werkzaamheden van de gemeente (of een onderdeel daarvan) of een belangrijke 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;

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 CAR;

salarisperspectief: de opeenvolgende salarisperiodieken tot en met het hoogste bedrag van de functieschaal van de ambtenaar en eventueel schriftelijk vastgelegde extra individuele salarisafspraken;

bezoldiging: het salaris, vermeerderd met het bedrag van de aan de ambtenaar toegekende emolumenten en toelagen, niet zijnde onkostenvergoedingen;

toelage: de toelage waarmee het salaris wordt vermeerderd ingevolge de bezoldigingsverordening van de gemeente Aa en Hunze;

functie: het geheel van werkzaamheden dat de ambtenaar volgens zijn functiebeschrijving verricht;

ongewijzigde functie: een functie waarvan de niveaubepalende taakonderdelen voor tenminste 75% gelijk zijn aan de functie, die de ambtenaar voor de organisatiewijziging vervulde;

passende functie: een functie van gelijkwaardig werk en denkniveau, die de ambtenaar redelijkerwijs in verband met zijn persoonlijkheid, omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten kan worden opgedragen. Onder persoonlijke omstandigheden en vooruitzichten kunnen onder meer worden verstaan interesse, capaciteiten, ervaring, leeftijd, gezondheid, opleiding, scholing en salarispositie.

Een passende functie is doorgaans van hetzelfde functieniveau als de oude functie, maar kan ook van een hoger niveau of maximaal één niveau lager zijn dan de oude functie;

uiterste gevallen: indien betrokkene niet bereid is hem/haar voorgestelde passende functies te vervullen en geen andere maatregelen van dit sociaal statuut een voldoende oplossing kunnen bieden, zodat in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsverhouding in stand te laten.

geschikte functie: een functie die niet valt onder het begrip passende functie, maar die de ambtenaar bereid is te vervullen;

CAR: Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling voor de sector gemeenten;

georganiseerd overleg: de commissie voor georganiseerd overleg zoals bedoeld in artikel 12:1 van de CAR;

ondernemingsraad: de ondernemingsraad zoals bedoeld in artikel 2 van de Wet op de ondernemingsraden;

sociaal plan: nadere afspraken, gebaseerd op en aanvullend op dit sociaal statuut, met betrekking tot de personele gevolgen van een organisatiewijziging.

Artikel 1:2 Werkingsfeer

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

De gemeenteraad is bevoegd tot het nemen van besluiten over de wijziging 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, overplaatsing en ontslag van ambtenaren, tenzij bij of krachtens wet of raadsbesluit anders is bepaald.

HOOFDSTUK 2: PROCEDURELE BEPALINGEN

Artikel 2:1 Onderzoek naar organisatiewijziging

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.
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 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.
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 verstrekken en formuleren van de adviesopdracht, conform artikel 25 van de Wet op de ondernemingsraden.

Artikel 2:3 Overleg over de personele gevolgen en maatregelen

1. Voordat een definitief besluit wordt genomen 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.
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 2:4 Advies ondernemingsraad over organisatiewijziging

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

Artikel 2:5 Taakverdeling tussen ondernemingsraad en georganiseerd overleg

1. 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.
2. Met de Ondernemingsraad wordt overleg gevoerd en advies ingewonnen conform artikel 25 van de WOR waarbij primair als invalshoek geldt de gevolgen voor (de werkzaamheden van) het personeel waaronder onderwerpen vallen als:

- a. wijziging organisatiestructuur;
 - b. gevolgen voor de werkgelegenheid;
 - c. wijziging van functies;
 - d. de managementstructuur.
3. Met de commissie voor Georganiseerd Overleg wordt overleg gevoerd over de rechtspositionele aspecten met onderwerpen als:
- a. de herplaatsingsprocedure;
 - b. de samenstelling van de herplaatsingscommissie;
 - c. de gevolgen voor rechtspositie/arbeidsvoorwaarden van betrokkenen ambtenaren;
 - d. gevolgen voor de werkgelegenheid.

Artikel 2:6: Kennisgeving en uitvoering besluit

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

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

Er zal in beginsel geen ongevraagd ontslag worden verleend.

Ongevraagd ontslag is derhalve niet volstrekt uitgesloten maar is, gezien de kennelijke doelstelling van dit sociaal statuut, slechts in uiterste gevallen geoorloofd.

Beëindiging van de arbeidsverhouding ontslaat bevoegd gezag niet van de verplichting om de overige waarborgen van dit sociaal statuut bij reorganisatieontslag (op eigen verzoek) ten volle in acht te nemen.

Artikel 3:3 Voorkeursvolgorde bij herplaatsing

1. De werkgever hanteert, bij het nemen van besluiten ten aanzien van de ambtenaren die betrokken zijn bij de organisatiewijziging, de volgende voorkeursvolgorde:
 1. de ambtenaar blijft zijn eigen, ongewijzigde functie vervullen;
 2. de ambtenaar wordt overgeplaatst naar een passende functie binnen de gemeentelijke organisatie;
 3. de ambtenaar wordt overgeplaatst naar een geschikte functie binnen de gemeentelijke organisatie;
 4. de ambtenaar wordt als er voor hem geen passende of geschikte functie beschikbaar is:
 - a. of geplaatst op een bovenformatieve functie;
 - b. of in de gelegenheid gesteld voorkeur uit te spreken voor gebruikmaking van het flankerend beleid en/of bijzondere maatregelen voor oudere werknemers.
2. Herplaatsingsbesluiten als bedoeld in het eerste lid onder 2 en 3 worden genomen met inachtneming van de herplaatsingsprocedure, zoals beschreven in hoofdstuk 4.

Artikel 3:4 Uitgangspunten herplaatsing

1. Bij het nemen van besluiten als bedoeld in artikel 3:3, eerste lid, wordt met de volgende gegevens rekening gehouden:
 - a. het type dienstverband van de ambtenaar;
 - b. de voorkeur van de ambtenaar voor bepaalde functies, voortkomend uit een belangstellingsregistratie;

- c. de geschiktheid van de ambtenaar voor een functie, zoals blijkt uit opleidings- en ervaringsgegevens, beoordelingsgesprekken en eventuele geschiktheidstesten.
2. De ambtenaar 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 c. De kosten van eventuele tests zijn voor rekening van de werkgever.

Artikel 3:5 Belangstellingsregistratie

Voordat besluiten als bedoeld in artikel 3:3, eerste lid onder 2 en 3, worden genomen, wordt de betrokken ambtenaar in de gelegenheid gesteld zijn voorkeur voor maximaal drie functies kenbaar te maken.

Artikel 3:6 Verplichting ambtenaar

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 aanvaarden.
2. Wanneer de ambtenaar na herhaald en zorgvuldig overleg weigerachtig is ten aanzien van aanvaarding van een passende functie, kan het college van burgemeester en wethouders overgaan tot ontslag op grond van artikel 8:4 van de CAR. Daarbij kan het college van burgemeester en wethouders besluiten tot verval van de WW-uitkering (al dan niet inclusief bovenwettelijk deel).

Artikel 3:7 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 3:8 Functiegebonden toelagen

1. Voor de ambtenaar die wordt overgeplaatst naar een andere functie binnen de gemeentelijke organisatie vervallen de functiegebonden toelagen.
2. Aan de ambtenaar, wiens bezoldiging als gevolg van het vervallen van de functiegebonden toelagen een blijvende verlaging ondergaat, wordt een aflopende compensatie toegekend indien:
 - a. de blijvende verlaging ten minste 3% bedraagt van de bezoldiging;
 - b. de ambtenaar deze toelagen gedurende ten minste twee jaren zonder wezenlijke onderbreking heeft genoten.
3. Deze compensatie kent het volgende verloop:
 1. het eerste jaar na de overplaatsing ontvangt de ambtenaar 100% van de daling van de bezoldiging, die het gevolg is van het vervallen van de toelagen;
 2. het tweede jaar na de overplaatsing ontvangt de ambtenaar 75% van de daling van de bezoldiging, die het gevolg is van het vervallen van de toelagen;
 3. het derde jaar na de overplaatsing ontvangt de ambtenaar 50% van de daling van de bezoldiging, die het gevolg is van het vervallen van de toelagen;
 4. het vierde jaar na de overplaatsing ontvangt de ambtenaar 25% van de daling van de bezoldiging, die het gevolg is van het vervallen van de toelagen.
4. In afwijking van het gestelde in lid 1 tot en met 3 van dit artikel behouden ambtenaren van 55 jaar en ouder en ambtenaren tussen 50 en 55 jaar die reeds 10 jaar het recht hebben op een dergelijke functiegebonden toelage, die herplaatst worden, het recht op hun functiegebonden toelagen tot op de hen van toepassing zijnde spijleeftijd FPU of pensioendatum.

Artikel 3:9 Persoonsgebonden toelagen

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

Artikel 3:10 Studiefaciliteiten

1. 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 hij de studie voortzet.
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 3:11 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.

HOOFDSTUK 4: HERPLAATSINGSPROCEDURE

Artikel 4:1 Herplaatsingsprocedure

1. Het college van burgemeester en wethouders roepen een herplaatsingscommissie -tenzij in overeenstemming met de commissie GO hiervan afgezien wordt- in het leven indien er sprake is van een organisatiewijziging als bedoeld in artikel 3:1, die als taak heeft om de benodigde gegevens te verzamelen en om het college van burgemeesters en wethouders te adviseren over de te nemen herplaatsingsbesluiten.
2. De herplaatsingscommissie is samengesteld uit een lid aangewezen door de werkgever, een lid aangewezen door de werknemersdelegaties uit het Georganiseerd Overleg en een lid, tevens voorzitter, aangewezen in onderling overleg tussen beide hiervoor genoemde leden.
3. In voorkomende gevallen kan het college van burgemeester en wethouders, na overeenstemming hierover in de commissie Georganiseerd Overleg, afwijken van de onder lid 2 van dit artikel overeengekomen samenstelling van de herplaatsingscommissie.
4. De werkwijze wordt, na overeenstemming in de commissie Georganiseerd Overleg, door het college van burgemeester en wethouders vastgesteld.

Artikel 4:2 Advies over herplaatsing

1. De herplaatsingscommissie verzamelt alle volgens haar benodigde gegevens en adviseert op basis van deze gegevens het college van burgemeester en wethouders over de herplaatsing van de betrokken ambtenaren.
2. Het college van burgemeester en wethouders informeert de ambtenaar schriftelijk over het advies van de Herplaatsingscommissie.

Artikel 4:3 Bedenkingen tegen voorstel

1. Indien de ambtenaar bedenkingen heeft tegen het advies van de commissie kan hij deze binnen 6 weken schriftelijk indienen bij het college van burgemeester en wethouders.
2. De ambtenaar kan verzoeken om mondeling te worden gehoord door (een vertegenwoordiging van) de herplaatsingscommissie. De ambtenaar die hiertoe een verzoek indient, zal binnen 14 dagen worden gehoord. Van de hoorzitting wordt schriftelijk verslag opgemaakt.

Artikel 4:4 Herplaatsingsbesluiten

1. Het college van burgemeester en wethouders neemt het besluit tot herplaatsing van de betrokken ambtenaar, dit in tegenstelling tot de mandatering, waarbij bepaalde benoemingen tot de bevoegdheid van de gemeentesecretaris behoren. De ambtenaar wordt zo spoedig mogelijk schriftelijk op de hoogte gesteld van dit besluit. In de motivering van het besluit wordt ingegaan op eventuele bedenkingen die door de ambtenaar zijn ingediend.
2. 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.
3. De ambtenaar kan bezwaar en beroep aantekenen tegen de besluiten, zoals bedoeld in het eerste en tweede lid, conform de Algemene wet bestuursrecht.

HOOFDSTUK 5: PRIVATISERING EN TAAKOVERHEVELING

Artikel 5:1 Werkingssfeer hoofdstuk

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

Artikel 5.2: Werkgelegenheid

Er zal in beginsel geen ongevraagd ontslag worden verleend.

Ongevraagd ontslag is derhalve niet volstrekt uitgesloten maar is, gezien de kennelijke doelstelling van dit sociaal statuut, slechts in uiterste gevallen geoorloofd.

Beëindiging van de arbeidsverhouding ontslaat bevoegd gezag niet van de verplichting om de overige waarborgen van dit sociaal statuut bij reorganisatieontslag (op eigen verzoek) ten volle in acht te nemen.

Artikel 5:3 Geen passende of geschikte functie

Indien de werkgever er niet in slaagt om de ambtenaar onder te brengen bij de nieuwe werkgever dan wel een passende functie aan te bieden binnen de gemeentelijke organisatie, zullen de werkgever en de ambtenaar zich inspannen om gezamenlijk een structurele oplossing te vinden als genoemd in hoofdstuk 6 van dit reglement (flankerend beleid).

Artikel 5:4 Sociaal plan

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 overplaatsingsprocedure (inclusief de ontslag en aanstellingsprocedure van het over te plaatsen personeel) en bevat rechtspositionele bepalingen. Over dit sociaal plan moet overeenstemming worden bereikt in het georganiseerd overleg.
2. Er worden geen definitieve besluiten genomen ten aanzien van ambtenaren voordat er overeenstemming is over het sociaal plan.

Artikel 5:5 Rechtspositievergelijking

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

HOOFDSTUK 6: FLANKEREND BELEID

Artikel 6:1 Bevordering van interne en externe mobiliteit

Om te bevorderen dat ambtenaren op een goede en zorgvuldige manier kunnen worden herplaatst in of buiten de eigen organisatie, worden o.a. de volgende bijkomende maatregelen genomen :

- arbeidsbemiddeling naar functies in de eigen organisatie;
- arbeidsbemiddeling naar functies buiten de eigen organisatie;
- outplacement via een bureau;
- optimalisering van mogelijkheden op de arbeidsmarkt door het gebruik maken van sollicitatietraining, studiefaciliteiten, bijscholing en omscholing etc.;
- buitengewoon verlof voor sollicitaties;
- het hanteren van een minimale opzegtermijn.

Artikel 6:2 Kosten verbonden aan bevordering van de mobiliteit

De kosten verbonden aan de bevordering van de interne en externe mobiliteit zijn voor rekening van de werkgever.

Artikel 6:3 Plaatsing buiten de eigen organisatie

Bij plaatsing buiten de eigen organisatie (detachering of een arbeidsovereenkomst bij een andere werkgever) worden met de betrokken ambtenaar, onder andere gerelateerd aan de duur van de WW-verplichtingen (inclusief bovenwettelijke regeling) van de werkgever ten opzichte van de ambtenaar, afspraken gemaakt over :

1. tot welk niveau gedurende welke termijn (netto) inkomensgaranties van kracht zijn;
2. welke tegemoetkoming wordt verleend in verband met (tijdelijk) hogere lasten voor woon-werkverkeer, verhuiskosten, extra woonlasten etc.;
3. de tijdsduur van een (mogelijke) terugkeergarantie;
4. de aard van de vergoeding onder lid 1 en lid 2 van dit artikel, in een periodieke uitkering voor bepaalde tijd en/of een afkoopsom.

Artikel 6.4 Starten eigen onderneming

Indien een ambtenaar overweegt de organisatie te verlaten om een eigen onderneming te starten wordt in overleg met de betrokken ambtenaar bezien welke stimulerende maatregelen mogelijk zijn ter ondersteuning van dit voornemen.

Artikel 6.5 Terugbetalingsverplichtingen

Een ambtenaar, die als gevolg van doorgevoerde interne organisatiewijziging of als gevolg van doorgevoerde privatiseringen of publiekrechtelijke taakoverhevelingen eervol ontslag verleend wordt, wordt ontheven van eventuele terugbetalingsverplichtingen die voortvloeien uit de studiefaciliteiten-regeling, de verhuiskostenregeling, de regeling betaald ouderschapsverlof en andere mogelijk bestaande onkostenregelingen.

HOOFDSTUK 7: BIJZONDERE MAATREGELEN OUDERE WERKNEMERS

Artikel 7.1 Afgrenzende doelgroep

Voor de oudere ambtenaar, die op het moment van organisatieverandering, van privatisering of publiekrechtelijke taakoverheveling 55 jaar of ouder is en aan wie de werkgever aangeeft dat nog gebruik dient te worden gemaakt van zijn of haar diensten -eventueel tijdelijk of projectmatig- gelden de bijzondere bepalingen uit dit hoofdstuk.

Artikel 7.2 Nadere scholing

De oudere ambtenaar kan in geval van herplaatsing niet tot bij- of omscholing verplicht worden.

Artikel 7.3 Non-activiteitenregeling

1. Voor de oudere ambtenaar voor wie op advies van de herplaatsingscommissie het college van B&W besluit, dat voor de ambtenaar geen passende of geschikte functie voorhanden is en voor wie de werkgever geen verklaring afgeeft als bedoeld in artikel 7.1 van dit hoofdstuk, geldt de non-activiteitenregeling. Dit onder voorwaarde dat de ambtenaar te kennen geeft geen andere functie te ambiëren én mits de ambtenaar uitdrukkelijk schriftelijk verklaart op de spilleeftijd van de gemeentelijke regeling Flexibel Pensioen en Uittreden (FPU/FPU+) gebruik te maken.
 2. De ambtenaar wordt niet voor verdere herplaatsing in aanmerking gebracht.
 3. De ambtenaar gaat een regeling aan in het kader van een bijzondere opdracht met een tijdelijk karakter, waarbij door de werkgever:
 - gedurende 6 maanden een inkomen wordt gegarandeerd gelijk aan 100% van het brutosalaris vermeerderd met de toelagen en vakantietoelage, die de ambtenaar heeft op het moment dat de ambtenaar van deze regeling gebruik maakt;
 - op dit salaris wordt een korting toegepast van 10% gedurende de daarop volgende 6 maanden;
 - nadien wordt een korting toegepast van 20% op dit salaris tot op de 1e dag van de maand volgende op die waarin de spilleeftijd van de FPU wordt bereikt of indien geen gebruik gemaakt kan worden van de FPU, inclusief de daaraan verbonden overgangsregeling, tot aan het moment, waarop de ambtenaar wel gebruik kan maken van regelingen die zijn salaris en toelagen garanderen.
- De kortingspercentages van respectievelijk 10% en 20% zijn gerelateerd aan het volledige brutosalaris van 100%.

Artikel 7.4 Uitgestelde non – activiteitenregeling

Met een ambtenaar, die op het moment van organisatieverandering, van privatisering of publiekrechtelijke taakoverheveling, nog geen gebruik wenst te maken van de non-activiteitenregeling kan worden overeengekomen voor een nader vast te stellen periode een geschikte functie (indien deze voorhanden is) te aanvaarden. Na afloop van die periode wordt de ambtenaar alsnog in de gelegenheid gesteld van de non-activiteitenregeling gebruik te maken.

HOOFDSTUK 8: OVERIGE BEPALINGEN.

Artikel 8:1 Bezwarenprocedure.

Voor de behandeling van bezwaren op grond van deze regeling gelden de bepalingen van de "Verordening inzake behandeling van bezwaarschriften personele aangelegenheden" van de gemeente Aa en Hunze.

Artikel 8:2 Hardheidsclausule.

1. In gevallen waarin toepassing van het sociaal statuut zou leiden tot een onbillijke situatie voor een ambtenaar, kan het college van burgemeester en wethouders van het statuut afwijken in een voor de ambtenaar gunstige zin.
2. In gevallen waarin het sociaal statuut niet voorziet, beslist - na overleg met de commissie Georganiseerd Overleg- het college van burgemeester en wethouders.

Artikel 8:3 Citeertitel

Deze regeling wordt aangehaald als: "Sociaal statuut gemeente Aa en Hunze 2001".

Artikel 8:4 Inwerkingtreding

Dit sociaal statuut treedt in werking met ingang van 1 januari 2001.

Aldus vastgesteld in de openbare vergadering van de raad der gemeente Aa en Hunze, gehouden op 28 juni 2001.

De secretaris, De voorzitter,

Mr. F. Snoep. Drs. R.W. Munnikma.