

Sociaal Statuut van de gemeente Aa en Hunze 2012

Sociaal Statuut van de gemeente Aa en Hunze 2012

Deze regeling is in werking getreden op 1 maart 2012.

Het college van de gemeente Aa en Hunze;

gelezen het voorstel van 15 februari 2012, nummer 0803;

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 8:3, 8:3:1, 12:1:5, 12:2 en 15:1:10;

- De Gemeentewet, artikel 160 lid 1 onder c en d.

gezien de bereikte overeenstemming in de commissie voor georganiseerd overleg van 19 januari 2012; besluit,

onder intrekking van het Sociaal Statuut gemeente Aa en Hunze 2001,

vast te stellen de volgende verordening:

Sociaal Statuut van de gemeente Aa en Hunze 2012.

HOOFDSTUK 1: ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1:1 Definities

In dit sociaal statuut wordt verstaan onder:

ambtenaar: de ambtenaar in vaste dienst, zoals bedoeld in artikel 1:1 van de CAR UWO.

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;

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

Het college 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 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 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 toetsingscommissie;
 - 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.

Artikel 3:3 Voorkeursvolgorde werkgever bij herplaatsing of verklaring boventalligheid

1. De werkgever hanteert, bij het nemen van (her)plaatsingsbesluiten ten aanzien van de ambtenaren die betrokken zijn bij de organisatiewijziging, de volgende voorkeursvolgorde:
 - a. de ambtenaar blijft zijn eigen, ongewijzigde functie vervullen;
 - b. de ambtenaar wordt herplaatst in een passende functie binnen de gemeentelijke organisatie;
 - c. de ambtenaar wordt herplaatst in een geschikte functie binnen de gemeentelijke organisatie;
2. Indien het de werkgever duidelijk is, dat er na de definitieve plaatsingsadviezen (op dat moment) geen passende of geschikte functie beschikbaar is voor de ambtenaar, dan wordt de ambtenaar boventallig verklaard.
3. Herplaatsingsbesluiten als bedoeld in het eerste lid onder b en c en besluiten tot verklaring boventalligheid als bedoeld in het tweede lid worden genomen met inachtneming van de herplaatsingsprocedure, zoals beschreven in hoofdstuk 4.
4. Besluiten tot verklaring van boventalligheid als bedoeld in het tweede lid worden genomen met inachtneming van de procedure, zoals beschreven in hoofdstuk 5.

Artikel 3:4 Uitgangspunten werkgever bij 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 bij de ambtenaar

Voordat besluiten als bedoeld in artikel 3:3, eerste lid onder b en c, 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, gaat het college over tot ontslag op grond van artikel 8:3 van de CAR UWO.
3. Indien geen passende functie kan worden aangeboden, is de ambtenaar gehouden een geschikte functie, voor zo ver aanwezig, in overweging te nemen.

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 herplaatsing 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 herplaatsing 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 herplaatsing 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 herplaatsing 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: Voorgenomen Besluit

Artikel 4:1 Keuze voor toetsingscommissie of plaatsingscommissie

1. Als er sprake is van een organisatiewijziging als bedoeld in artikel 3:1 is het college respectievelijk de gemeentesecretaris/algemeen directeur verantwoordelijk voor de selectie en het nemen van een voorlopig besluit tot plaatsing, herplaatsing of verklaring van boventalligheid van MT-leden, respectievelijk ambtenaren. Het college roept een toetsingscommissie in het leven – tenzij in overeenstemming met de commissie georganiseerd overleg hiervan wordt afgezien. De herplaatsingsprocedure bij het instellen van een toetsingscommissie is beschreven in de artikelen 4:2 tot en met 4:6.
2. In afwijking van het eerste lid kan de commissie georganiseerd overleg bepalen dat in bijzondere omstandigheden een herplaatsingscommissie in het leven wordt geroepen. De herplaatsingsprocedure bij het instellen van een herplaatsingscommissie is beschreven in de artikelen 4:7 tot en met 4:10.

Artikel 4:2 Voorgenomen besluit tot plaatsing, herplaatsing en tot verklaring boventalligheid door college c.q. gemeentesecretaris/algemeen directeur

1. Het college is verantwoordelijk voor de selectie van de MT-leden in de gewijzigde organisatie. Na de selectie neemt het college een voorgenomen besluit tot plaatsing c.q. herplaatsing van de leden van het MT;
2. Het MT is verantwoordelijk voor de selectie van de ambtenaren in de gewijzigde organisatie. Na de selectie neemt de gemeentesecretaris/algemeen directeur een voorgenomen besluit tot plaatsing cq herplaatsing van de ambtenaar;
3. Het college neemt een voorgenomen besluit inzake boventalligheid van de ambtenaar;
4. De ambtenaar wordt over het voorgenomen besluit en de motivering schriftelijk geïnformeerd.
5. De toetsingscommissie wordt gelijktijdig in kennis gesteld van het voorgenomen besluit en de motivering.

Artikel 4:3 Mogelijkheden van de ambtenaar op het voorgenomen besluit te reageren

1. De ambtenaar kan mondeling nadere informatie inwinnen bij het MT/het college met betrekking tot het voorgenomen besluit.
2. De ambtenaar kan binnen 14 dagen schriftelijk zijn zienswijze ten aanzien van het voorgenomen besluit kenbaar maken aan de toetsingscommissie.
3. De ambtenaar kan de toetsingscommissie verzoeken te worden gehoord.

Artikel 4:4 Taak toetsingscommissie

De toetsingscommissie heeft als taak om de voorgenomen plaatsingen en voorgenomen besluiten tot verklaring boventalligheid te toetsen en het college erover te adviseren en voorts om te adviseren over zienswijzen. De toetsingscommissie heeft, behalve in bijzondere situaties, geen taak in de plaatsing van ambtenaren in een ongewijzigde functie.

Artikel 4:5 Samenstelling en werkwijze toetsingscommissie

1. De toetsingscommissie 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.
2. Een functionaris van P&O wordt als secretaris aan de toetsingscommissie toegevoegd.
3. De vergaderingen van de toetsingscommissie zijn niet openbaar.
4. De leden en de secretaris zijn verplicht tot geheimhouding van hetgeen uit de stukken of de beraadslagingen bekend is geworden.
5. Aan de toetsingscommissie worden in elk geval ter hand gesteld:
 - a. de relevante functieschetsen;
 - b. het besluit tot het voornemen van plaatsing en de motivering dan wel het voorgenomen besluit tot verklaring boventalligheid;
 - c. de belangstellingsregistratie;
 - d. aanvullende informatie, op verzoek van de toetsingscommissie. De informatie wordt door de toetsingscommissie aan de ambtenaar beschikbaar gesteld.

Artikel 4:6 Procedure toetsingscommissie

1. De toetsingscommissie beslist binnen 3 weken na verzending van het voorgenomen besluit of de commissie instemt met het voorgenomen besluit dan wel, dat de commissie het voorgenomen besluit in een vergadering wil bespreken. Indien er een zienswijze is ingediend, wordt deze termijn met twee weken verlengd.
2. De ambtenaar die hierom heeft verzocht zal binnen 2 weken worden gehoord. Van de hoorzitting wordt schriftelijk verslag opgemaakt. De toetsingscommissie stelt het verslag ter beschikking aan de ambtenaar en de gemeentesecretaris.
3. De toetsingscommissie toetst het voorgenomen besluit en de eventuele zienswijze in een voltallige vergadering.
4. De toetsingscommissie kan de gemeentesecretaris, andere leidinggevenden en overige ambtenaren, respectievelijk een (vertegenwoordiging van) het college uitnodigen voor het geven van een toelichting. Hiervan wordt een verslag gemaakt, dat ter beschikking wordt gesteld aan de ambtenaar en de gemeentesecretaris.
5. De toetsingscommissie brengt schriftelijk advies uit aan het college/het management over het voorgenomen besluit.
6. De toetsingscommissie stelt, indien wordt afgeweken van het voorgenomen besluit, een gemotiveerd advies op voor het college respectievelijk het MT. Als het advies niet unaniem is, wordt in het verslag desgewenst ook het minderheidsstandpunt verwoord. De ambtenaar wordt van een afwijkend advies in kennis gesteld.

Artikel 4:7 Herplaatsingsprocedure bij instellen herplaatsingscommissie

1. Het is de taak van de herplaatsingscommissie om de benodigde gegevens te verzamelen en om het college 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, 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 vastgesteld.

Artikel 4:8 Advies over herplaatsing

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

Artikel 4:9 Bedenkingen tegen voorstel

1. Indien de ambtenaar bedenkingen heeft tegen het advies van de herplaatsingscommissie kan hij deze binnen 6 weken schriftelijk indienen bij het college. De bedenkingen worden om advies voorgelegd aan de herplaatsingscommissie.
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.

HOOFDSTUK 5: Besluit tot (her)plaatsing cq tot verklaring van boventaligheid

Artikel 5:1 Besluit tot (her)plaatsing van de ambtenaar

1. Het college respectievelijk de gemeentesecretaris besluit tot (her)plaatsing van de ambtenaar met inachtneming van het advies van de toetsingscommissie c.q. de herplaatsingscommissie;
2. Het college respectievelijk de gemeentesecretaris kan alleen gemotiveerd van het advies van de toetsingscommissie c.q. de herplaatsingscommissie afwijken. Indien het college respectievelijk de gemeentesecretaris het advies niet of niet geheel overneemt, dan wordt dit schriftelijk en gemotiveerd aan de commissie meegedeeld;
3. Als de gemeentesecretaris het advies van de toetsingscommissie c.q. de herplaatsingscommissie niet overneemt en dit zal leiden tot het niet invullen van een functie door een interne kandidaat, dan wordt dit voorgelegd aan het college. Het college neemt vervolgens een besluit waarover schriftelijk en onderbouwd mededeling wordt gedaan aan de ondernemingsraad.

Artikel 5:2 Besluit tot verklaring van boventaligheid van de ambtenaar

1. Het college besluit tot verklaring van boventaligheid van de ambtenaar met inachtneming van het advies van de toetsingscommissie c.q. de herplaatsingscommissie; een dergelijk besluit is met redenen omkleed;
2. Het college kan alleen gemotiveerd van het advies van de toetsingscommissie c.q. de herplaatsingscommissie afwijken. Indien het college respectievelijk het MT het advies niet of niet geheel overneemt, dan wordt dit schriftelijk en gemotiveerd aan de commissie meegedeeld;

Artikel 5:3 Verplichting bij verklaring van boventaligheid van de ambtenaar

1. Het besluit de ambtenaar boventalig te verklaren gaat in op de dag nadat het besluit aan hem is bekendgemaakt;
2. De ambtenaar en de leidinggevende stellen op initiatief van de leidinggevende binnen één maand nadat de ambtenaar boventalig is verklaard een re-integratieplan op, waarmee interne dan wel externe re-integratie middels herplaatsing op een passende, dan wel geschikte functie wordt beoogd;
3. Het re-integratieplan wordt ondertekend door de leidinggevende en de ambtenaar en wordt gedurende de werkingsduur bijgehouden en zo nodig aangevuld en omvat tenminste:
 - a. de reden van boventaligheid;
 - b. de taken waarmee de ambtenaar gedurende zijn boventaligheid wordt belast
 - c. de te nemen stappen;
 - d. de benodigde inzet van gemeentelijke middelen;
 - e. de data en termijnen;
4. De werkingsduur van het re-integratieplan bedraagt minimaal 6 maanden en kan, afhankelijk van de te nemen stappen, worden verlengd met maximaal 6 maanden;
5. Wanneer een ambtenaar die boventalig is geworden, de wens heeft om buiten de eigen organisatie werk te vinden, dan kan een individueel maatwerktraject worden afgesproken.
6. De boventalige ambtenaar die na afloop van de in het re-integratieplan opgenomen termijn nog niet is herplaatst, wordt ontslag aangezegd op grond van artikel 8:3 CAR UWV (ontslag wegens reorganisatie). Voorafgaand aan het ontslag vindt de re-integratiefase plaats, zoals benoemd in hoofdstuk 10d:9 CAR UWV.
7. In het ontslagbesluit wordt op basis van artikel 10d:5 CAR UWV vastgelegd hoe lang de re-integratiefase duurt.
8. Het ontslag zoals bedoeld in lid 6 wordt slechts geëffectueerd als ook tijdens de re-integratiefase geen mogelijkheden bestaan de ambtenaar in – of extern te plaatsen op een passende, dan wel geschikte functie.
9. In gevallen waarin toepassing van dit artikel zou leiden tot een onbillijke situatie voor een ambtenaar, kan het college van dit artikel afwijken in een voor de ambtenaar gunstige zin.

Artikel 5:4 Functie buiten de gemeentelijke organisatie voor boventalig verklaarde ambtenaar

1. Indien de ambtenaar, die boventalig is verklaard, een functie accepteert buiten de gemeentelijke organisatie, wordt hem, desgewenst zonder rekening te houden met de opzegtermijn, eervol ontslag verleend.
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 en andere mogelijk bestaande onkostenregelingen.
3. Indien de ambtenaar, die boventalig is verklaard, een functie accepteert buiten de gemeentelijke organisatie, dan kunnen, binnen redelijke grenzen, aanvullende afspraken worden gemaakt over een compensatieregeling.

HOOFDSTUK 6: PRIVATISERING EN TAAKOVERHEVELING

Artikel 6:1 Werkingsfeer hoofdstuk

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

Artikel 6.2: 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 6:3 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 artikel 3:3, lid 2 van dit reglement.

Artikel 6:4 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 6:5 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 salarisperspectief;
 - 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 7: OVERIGE BEPALINGEN.

Artikel 7:1 Hardheidsclausule.

1. In gevallen waarin toepassing van het sociaal statuut zou leiden tot een onbillijke situatie voor een ambtenaar, kan het college 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.

Artikel 7:2 Citeertitel

Deze regeling wordt aangehaald als: "Sociaal statuut gemeente Aa en Hunze 2012".

Artikel 7:3 Inwerkingtreding

Dit sociaal statuut treedt in werking met ingang van 1 maart 2012.

Aldus vastgesteld in de vergadering van het college van de gemeente Aa en Hunze, gehouden op 21 februari 2012.

De secretaris, De voorzitter,

Mr. F. Snoep. Drs. H.F. van Oosterhout.