

## Bekendmaking Sociaal Statuut gemeente Steenbergen 2016

Reglement waarin het bestuur van de gemeente Steenbergen als werkgever en de organisaties van overheidspersoneel, vertegenwoordigd in het Georganiseerd Overleg als werknemers, ten behoeve van de ambtenaren afspraken hebben vastgelegd over de wederzijdse rechten en plichten bij organisatieveranderingen en personele aspecten die zich alsdan kunnen voordoen.

### Preambule

De wereld om ons heen is volop in beweging. En deze beweging houdt niet op bij de muren van een gemeentehuis. Omstandigheden in de samenleving veranderen. De samenstelling van de samenleving verandert en ook de vraag van de samenleving richting (lokale) overheid is permanent aan verandering onderhevig. Al deze veranderingen maken dat ook de gemeente Steenbergen een organisatie is die voortdurend in beweging is.

Veranderende omstandigheden in de samenleving, wijzigingen in de bestuurlijke prioriteiten, beschikbare financiële middelen en/of bedrijfskundige vraagstukken verlangen permanent aanpassingen in de gemeentelijke organisatie. Om met deze bewegingen mee te kunnen gaan, wil de gemeente Steenbergen zich ontwikkelen in de richting van een flexibele organisatie. Op die manier wil Steenbergen zich maximaal voorbereiden om met minimale discontinuïteit op in- en externe ontwikkelingen in te kunnen blijven spelen.

Dit Sociaal Statuut biedt het kader waarbinnen deze veranderingen plaats zullen vinden. Uitgangspunt van dit Sociaal Statuut is het bieden van kansen. Elke ambtenaar met een vaste aanstelling, die bereid is om op flexibele en constructieve wijze te kijken naar zijn eigen ontwikkeling en daar, letterlijk en figuurlijk, actief werk van wil maken, krijgt alle mogelijke kansen op werkgelegenheidsperspectief. Van de medewerker vraagt dit er voor te zorgen dat hij voldoende vermogen heeft om het huidige werk te behouden dan wel ander werk op de (interne of externe) arbeidsmarkt te vinden. Hierbij hoort ook het nemen van eigen verantwoordelijkheid voor brede inzetbaarheid en (interne maar ook externe) mobiliteit. Daarnaast vraagt dit flexibiliteit en ontwikkelbereidheid van de medewerker.

Naast het bieden van kansen is dit Sociaal Statuut ook gericht op balans. Balans tussen zorgvuldigheid en flexibiliteit, tussen behoud van werkgelegenheid en betaalbaarheid en tussen verantwoordelijkheden van enerzijds de werkgevers en anderzijds de werknemer. De werkgever is verantwoordelijk voor het faciliteren van de brede ontwikkeling, de inzetbaarheid en de mobiliteit van de medewerker. In het belang hiervan zal daarom zowel het vigerende mobiliteitsbeleid en leeftijdsbewust personeelsbeleid alsook het flankerende beleid rond deze thema's verder ontwikkeld en uitgerold worden.

Flexibiliteit en mobiliteit dragen er toe bij dat gedwongen ontslagen als gevolg van reorganisaties kunnen worden voorkomen. Mobiliteit, flexibiliteit en ontwikkelbereidheid zijn dus sleutelbegrippen die als een soort rode draad door dit Sociaal Statuut heen lopen. Om hieraan vorm te kunnen geven en medewerkers de nodige begeleiding en ondersteuning te bieden voor duurzame inzetbaarheid en (loopbaan)ontwikkeling is gemeente Steenbergen aangesloten bij het regionaal mobiliteitscentrum West-Brabant. Werkgever en medewerkers maken afspraken hoe een en ander in voorkomende gevallen gefaciliteerd wordt.

Met dit Sociaal Statuut richten werkgever en werknemers zich op maximalisatie van werkzekerheid, flexibiliteit en mobiliteit: deze krijgen een prominente positie. Wederzijds vertrouwen, begrip en respect liggen hieraan ten grondslag. Werkgever en werknemer zullen vanuit deze begrippen beiden toezien om handelen naar de letter maar bovenal ook in de geest van dit Statuut. De vakbondsleden- en adviseurs binnen de gemeente Steenbergen vormen hierbij een belangrijke schakel; hun actieve bijdrage bij de totstandkoming van het Sociaal Statuut en bij het toezien op de juiste toepassing hiervan, onderstreept de toegevoegde waarde van de werknemersvertegenwoordiging. Werkgever vindt het van belang dat medewerkers een actieve bijdrage kunnen leveren aan medezeggenschap via participatie in OR en GO. Zoals eerder opgemerkt is de wereld om ons heen continu en volop in beweging. Het kan dus voorkomen dat de omstandigheden na inwerkingtreding van dit Sociaal Statuut zodanig wijzigen, dat werkgever en werknemers opnieuw met elkaar in overleg moeten treden om aanvullende of andere afspraken te maken dan in dit Sociaal Statuut is vastgelegd.

### Considerans

Burgemeester en wethouders van de gemeente Steenbergen

Overwegende, dat in het kader van een organisatiewijziging door het bevoegde bestuursorgaan maatregelen getroffen moeten worden en regelingen moeten worden vastgesteld ter waarborging van de belangen van de in dienst zijnde ambtenaren;

gezien de bereikte overeenstemming in de commissie voor het Georganiseerd Overleg;

gelet op de bepalingen van de Ambtenarenwet, artikel 12.1.5 van de CAR/UWO en de CAO voor de sector gemeenten,

in aanmerking nemende dat:

- dit Sociaal Statuut als doel heeft om bij (ingrijpende) organisatiewijzigingen of verzelfstandigingen, het aangaan van -intergemeentelijke of andersoortige- samenwerkingsverbanden de effecten op de ambtenaren werkzaam binnen de gemeente Steenbergen in goede banen te leiden;
- dit Sociaal Statuut bedoeld is als paraplu / kapstok van algemene afspraken dan wel overkoepelende afspraken (werkgelegenheid, rechtspositie etc.) die nader in detail dienen te worden uitgewerkt in een Sociaal Plan. Bij voorgenomen ingrijpende organisatiewijzigingen dient een op "maatwerk" gebaseerd Sociaal Plan te worden bijgevoegd passende binnen de vastgestelde kaders van dit Sociaal Statuut;
- dit Sociaal Statuut een uitwerking is van artikel 12.1.5 van het CAR/UWO, waarin is bepaald dat het college van Burgemeester en Wethouders overleg voert met de vertegenwoordigers van de organisaties van overheidspersoneel bij (ingrijpende) veranderingen in de inrichting van de organisatie of onderdelen daarvan en daarbij nadere regels overeenkomen over de wijze van uitvoeren van deze veranderingen;
- over dit Sociaal Statuut, tussen werkgevers en werknemers een onderhandelingsakkoord is bereikt in het Georganiseerd Overleg (GO) d.d. 21 september 2016;
- dit Sociaal Statuut is gebaseerd op het principe dat door de werkgever het beschikbare potentieel aan kwaliteiten, ervaring en competenties optimaal wordt benut en op het principe dat elke ambtenaar werkzekerheid wordt gegeven gedurende tenminste de looptijd van de gemaakte afspraken, mits deze bereid is om redelijkerwijs te investeren in de eigen ontwikkeling en/of mobiliteit;
- de in dit Sociaal Statuut opgenomen afspraken zijn bedoeld als nadere uitwerking van c.q. aanvulling op de in de CAO-Gemeenten 2013-2015 en toekomstige CAO's opgenomen uitgangspunten en afspraken zoals werkgelegenheid, flexibiliteit en werkzekerheid, mobiliteit, ontwikkelings- en loopbaanbeleid;
- het afwijken van de uitgangspunten en afspraken van de (toekomstige) CAO's zoals uitgewerkt in dit Sociaal Statuut alleen mogelijk is als dit in het voordeel van de ambtenaar is;
- dit Sociaal Statuut is gebaseerd op het uitgangspunt dat een ambtenaar rechtspositioneel in het totaal met het huidige pakket aan arbeidsvoorwaarden niet benadeeld wordt door een organisatiewijziging en de gevolgen daarvan;

b e s l u i t e n :

vast te stellen het navolgende Sociaal Statuut gemeente Steenbergen 2016 :

### **Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen**

#### **Artikel 1:1**

Dit Sociaal Statuut heeft tot doel de uitgangspunten vast te stellen, waar nodig aanvullende rechtspositionele waarborgen te geven en nadere regels te stellen die nodig zijn om de personele gevolgen van organisatiewijzigingen, inkrimping, privatisering en publiekrechtelijke taakoverheveling op sociaal verantwoorde wijze te doen verlopen.

#### **Artikel 1:2**

Dit Sociaal Statuut is van toepassing op alle organisatiewijzigingen in de gemeentelijke organisatie, waaronder privatisering en publiekrechtelijke taakoverheveling door de werkgever. Dit sociaal statuut is niet van toepassing op een organisatiewijziging als gevolg van gemeentelijke herindeling.

#### **Artikel 1:3**

Ambtenaren met een tijdelijke aanstelling dan wel arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 2:4 en 2:5 van de CAR/UWO kunnen, als de grond van de tijdelijkheid van de aanstelling danwel arbeidsovereenkomst is gelegen in de tijdelijkheid van het werk, slechts rechten ontleen aan de bepalingen van dit sociaal statuut voor de duur van hun tijdelijke aanstelling c.q. dienstverband.

#### **Artikel 1:4**

Het college is bevoegd tot het nemen van besluiten over de wijziging van de ambtelijke organisatie, met uitzondering van de griffie.

#### **Artikel 1:5**

Het college is bevoegd tot het nemen van besluiten over wijziging van de aanstelling, herplaatsing en ontslag van ambtenaren, met uitzondering van de medewerkers griffie.

#### **Artikel 1:6**

Dit Sociaal Statuut treedt in werking per 1 september 2016 en geldt voor onbepaalde tijd.

### **Hoofdstuk 2. Definities**

#### **Artikel 2:1**

In dit Sociaal Statuut wordt verstaan onder:

- a) **ambtenaar**  
de ambtenaar zoals bedoeld in artikel 1:1, lid 1, onder a, van de CAR/UWO;
- b) **CAR/UWO**  
de CAR/UWO-regeling van de gemeente Steenbergen;
- c) **GO**  
de commissie voor Georganiseerd Overleg van de gemeente Steenbergen zoals bedoeld in artikel 12:1 van de CAR/UWO;
- d) **OR**  
de ondernemingsraad van de gemeente Steenbergen;
- e) **werkgever**  
het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Steenbergen;
- f) **gemeentelijke organisatie**  
de ambtelijke organisatie van werkgever;
- g) **functie**  
het samenstel van taken en/of werkzaamheden waarmee de ambtenaar is belast blijkende uit het generieke functieprofiel, de competenties, resultaat- c.q. aandachtsgebieden en taken (zoals o.a. vastgelegd in de jaargesprekken);
- h) **uitwisselbare functies**  
functies die bij toepassing van het afspiegelingsbeginsel naar aard, inhoud, vereiste kennis en vaardigheden en vereiste competenties vergelijkbaar zijn en naar niveau en beloning gelijkwaardig zijn;
- i) **gewijzigde functie**  
een functie die qua samenstel van taken en werkzaamheden voor meer dan 40% gewijzigd is ten opzichte van de functie zoals die vóór de organisatiewijziging vervuld werd;
- j) **nieuwe functie**  
een functie die vóór de organisatiewijziging niet voorkwam in de gemeentelijke organisatie;
- k) **passendefunctie**  
een gewijzigde c.q. nieuwe functie die de ambtenaar gezien zijn opleiding, kennis, ervaring, vaardigheden, ontwikkelingsmogelijkheden en bestaande vooruitzichten afgezet tegen de functie-eisen en persoonlijke omstandigheden redelijkerwijs kan worden opgedragen. 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 functie die de ambtenaar vóór de organisatiewijziging vervulde;
- l) **geschikte functie**  
een functie, die niet valt onder het begrip “passend” maar die de ambtenaar bereid is te vervullen en waarvoor hij in potentie de capaciteiten bezit of bereid is zich deze eigen te maken;
- m) **organisatieverandering**  
een wijziging of inkrimping van de werkzaamheden van de gemeente (of een onderdeel daarvan) en/of een wijziging van de organisatiestructuur van de gemeente (of onderdelen daarvan), welke personele gevolgen met zich meebrengen;
- n) **ingrijpende organisatiewijziging**  
een op basis van artikel 3:1 van het sociaal statuut bepaalde 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 formatieve en personele gevolgen met zich meebrengt;
- o) **personele gevolgen**  
gevolgen voor de functie of de rechtspositie van de betrokken ambtenaren anders dan organische c.q. algemeen gangbare taakverschuivingen binnen een aanstelling in algemene dienst waarbij het functieniveau nagegoeg gelijk blijft of hoger wordt;
- p) **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;
- q) **publiekrechtelijke taakoverheveling**  
organisatiewijziging die het gevolg is van de overheveling van een deel van de organisatie naar een ander publiekrechtelijk orgaan waaraan personele gevolgen zijn verbonden;
- r) **sociaalplan**  
nadere afspraken per organisatiewijziging, gebaseerd op en aanvullend op dit sociaal statuut, met betrekking tot de personele gevolgen van een organisatiewijziging;
- s) **belangstellingsregistratie**  
het onderzoeken en vastleggen van door ambtenaren op gestandaardiseerde wijze kenbaar gemaakte voorkeuren voor het vervullen van functies in de nieuwe organisatie;
- t) **afspiegelingsbeginsel**  
Methode om de (her)plaatsingsvolgorde te bepalen conform het bepaalde in artikel 4:2 van het “Ontslagbesluit” juncto hoofdstuk 10 Afspiegelingsbeginsel van de “Beleidsregels Ontslagtaak UWV”. Samengevat komt het er op neer dat het personeel per categorie ongewijzigde functies, met inbegrip van uitwisselbare functies, in leeftijdsgroepen wordt ingedeeld waarna het personeelsbestand zo wordt

ingekrompen dat de leeftijdsopbouw binnen de categorie ongewijzigde functies en uitwisselbare functies voor en na de organisatieverandering verhoudingsgewijs zoveel mogelijk gelijk blijft. Ambtenaren worden per categorie uitwisselbare functies ingedeeld in vijf leeftijdsgroepen, te weten van 15 tot 25 jaar, van 25 tot 35 jaar, van 35 tot 45 jaar, van 45 tot 55 jaar en van 55 jaar en ouder. Binnen een leeftijdsgroep komt de ambtenaar met de hoogste anciënniteit als eerste voor plaatsing in aanmerking;

**u) organisatorische bereik**

door of namens de werkgever wordt vastgesteld op welk gedeelte van de gemeentelijke organisatie de reorganisatie betrekking heeft. Dit is van belang voor het bepalen van de groep ambtenaren die te maken heeft met de personele gevolgen van de reorganisatie en bijgevolg voor de werkingssfeer van het sociaal statuut;

**v) Ontslagbesluit (UWV)**

Het Ontslagbesluit is een onderdeel van het private arbeidsrecht dat de regels bevat voor de wijze waarop het UWV zijn in het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen (BBA) geregelde bevoegdheid uitoefent met betrekking tot het geven van toestemming voor ontslag. Ten aanzien van dit sociaal statuut gaat het om een analoge toepassing van het afspiegelings- en anciënniteitsbeginsel;

**w) boventallig**

de situatie dat een ambtenaar wegens reorganisatie zijn functie heeft verloren en niet geplaatst c.q. herplaatst kan worden in de formatie na de reorganisatie;

**x) VWNW-traject**

het Van werk naar werk-traject zoals omschreven in hoofdstuk 10:d, paragraaf 5, CAR/UWO, waarbij zowel de werkgever als de boventallig verklaarde ambtenaar zich actief inspannen om geplaatst te worden op een passende of geschikte functie, of om een functie buiten de organisatie van werkgever te aanvaarden;

**y) VWNW-kandidaat:**

de ambtenaar die boventallig is verklaard en recht heeft op het VWNW-traject zoals omschreven in hoofdstuk 10:d, paragraaf 5, CAR/UWO;

**z) salaris**

maandbedrag dat binnen de salarisschaal aan de ambtenaar is toegekend, naar evenredigheid van diens formele arbeidsduur;

**aa) salaristoelagen**

de functioneringstoelage, de waarnemingstoelage, de toelage onregelmatige dienst, de toelage beschikbaarheidsdienst, de inconveniententoeelage, de arbeidsmarkttoelage, de garantietoelage en de afbouwtoelage als bedoeld in paragraaf 3 van hoofdstuk 3 CAR/UWO;

**bb) salarisperspectief**

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

**cc) anciënniteit**

het aantal jaren dat de ambtenaar in dienst van de werkgever en/of diens rechtsvoorgangers is geweest;

**dd) functiegebonden toelage**

een salaristoelage welke verband houdt met, dan wel direct voortvloeit uit de aard van de door de ambtenaar te verrichten werkzaamheden, te weten de arbeidsmarkttoelage, de waarnemingstoelage, de toelage onregelmatige dienst, de toelage beschikbaarheidsdienst, de inconveniententoeelage;

**ee) persoonsgebondentoeelage**

een persoonsafhankelijk toegekende salaristoelage die geen functiegebonden toelage en geen onkostenvergoeding is, te weten de functioneringstoelage, garantietoelage en afbouwtoelage;

**ff) flankerendbeleid**

beleid gericht op het maken van maatwerkafspraken met de individuele ambtenaar waarbij er naar gestreefd wordt om de personele gevolgen van de organisatiewijziging zoveel mogelijk op te vangen via in-, door- en uitstroombevorderende maatregelen en het bieden van faciliteiten ter compensatie van nadelige financiële consequenties.

**Hoofdstuk 3. Procedurele bepalingen**

**Artikel 3:1 Melding organisatieverandering**

1. Elke voorgenomen organisatieverandering wordt gemeld aan de OR en het GO.
2. Bij de melding van een voorgenomen organisatieverandering geeft de werkgever daarbij in ieder geval inzicht in de navolgende aspecten:
  - de reden van de organisatieverandering;
  - het organisatorische bereik van de organisatieverandering;
  - belangrijke beleidsmatige, financiële en rechtspositionele aspecten van de organisatieverandering;
  - de nieuwe organisatie- en functiestructuur in de gewenste situatie inclusief een globaal formatieoverzicht
  - tijdspad met informatie- en overlegmomenten met OR en betrokken medewerkers.

3. Aan de hand van de als bijlage I opgenomen checklist wordt in samenspraak met de OR gezien of er al dan niet sprake is van een ingrijpende organisatiewijziging.
4. De OR brengt op basis van de uitkomsten van het overleg genoemd in lid 3, van dit artikel advies uit over de vraag of er wel of niet sprake is van organisatieverandering van ingrijpende aard welke personele gevolgen met zich meebrengt.
5. Als de organisatieverandering niet ingrijpend van aard is, kan de werkgever in overleg met de OR volstaan met de uitvoering van het plan van aanpak op hoofdlijnen en wordt verdere toepassing van dit sociaal statuut buiten beschouwing gelaten. Hiervan wordt melding gemaakt aan het GO.
6. Indien er sprake is van een ingrijpende organisatiewijziging wordt dit sociaal statuut daarop verder integraal toegepast.

### **Artikel 3:2 Extern advies**

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

### **Artikel 3:3 Overleg over de personele gevolgen en maatregelen**

1. Voordat een definitief besluit wordt genomen ten aanzien van de organisatiewijziging, wordt in het GO overleg gevoerd over de personele gevolgen van het besluit en de naar aanleiding daarvan te nemen maatregelen.
2. De leden van het GO kunnen tussentijds bijeen worden geroepen dan wel schriftelijk worden geraadpleegd, wanneer de omstandigheden een versnelde procedure vereisen.

### **Artikel 3:4 Advies OR over organisatiewijziging**

1. Voordat een definitief besluit wordt genomen ten aanzien van de organisatiewijziging, wordt de OR 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 3:5 Taakverdeling tussen OR en GO**

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 behandeld.

### **Artikel 3:6 Kennisgeving en uitvoering besluit**

1. Als er een definitief besluit is genomen tot wijziging van de organisatie, wordt dit besluit zo spoedig mogelijk medegedeeld aan de OR, het GO en de betrokken ambtenaren. Daarbij wordt tevens ingegaan op de personele gevolgen van het reorganisatiebesluit.
2. Als in het reorganisatiebesluit wordt afgeweken van het advies van de OR 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 OR van het besluit in kennis is gesteld, conform artikel 25, zesde lid, van de Wet op de ondernemingsraden.

## **Hoofdstuk 4 Algemene uitgangspunten van sociaal beleid**

### **Artikel 4:1 werkingssfeer hoofdstuk**

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

### **Artikel 4:2 werkgarantie**

De werkgever zal zich tot het uiterste inspannen om te voorkomen dat de bij een organisatiewijziging betrokken ambtenaar onvrijwillig werkloos raakt. Uitgangspunt is dat tengevolge van een interne organisatiewijziging werkzekerheid voor de ambtenaar met een vaste aanstelling bestaat gedurende drie jaar nadat het reorganisatiebesluit is genomen. Van de ambtenaar zelf wordt daarbij flexibiliteit, mobiliteit en ontwikkelingsbereidheid verwacht. Uitgezonderd situaties waarin een ambtenaar niet aan zijn verplichtingen voldoet c.q. zich aantoonbaar ernstig verwijtbaar opstelt, zullen er in beginsel binnen voormelde termijn geen gedwongen ontslagen vallen.

### **Artikel 4:3 functieboek reorganisatie**

1. Met inachtneming van het organisatorische bereik worden de bij de organisatiewijziging te vormen functies uitgewerkt in een door de werkgever vast te stellen functieboek reorganisatie dat ter advisering wordt voorgelegd aan de OR.

2. In het functieboek reorganisatie wordt per functie(groep) aangeduid of het een uitwisselbare, gewijzigde of nieuwe functie betreft en welke functies vervallen zijn ten opzichte van de oude organisatiestructuur.
3. Het functieboek reorganisatie wordt tijdig voor aanvang van de plaatsingsprocedure aan de betrokken ambtenaren ter kennis gebracht.

#### **Artikel 4:4 managementfuncties**

Management- c.q. leidinggevende functies worden in beginsel beschouwd als een nieuwe functie waarop gesolliciteerd moet worden. Geselecteerde managers c.q. leidinggevendenden worden geplaatst vóór de verdere plaatsingsprocedure.

#### **Artikel 4:5 plaatsingsvolgorde**

1. Ten aanzien van de plaatsing van ambtenaren in de nieuwe organisatie geldt het uitgangspunt "mens volgt werk" waarbij medewerkers in beginsel worden geplaatst in een met de oude functie uitwisselbare functie.
2. Indien het aantal te plaatsen medewerkers het aantal uitwisselbare functies overtreft, wordt bij de plaatsing het afspiegelingsbeginsel gehanteerd overeenkomstig de geldende bepalingen van het Ontslagbesluit.
3. Voor de ambtenaar die niet geplaatst kan worden in een uitwisselbare functie hanteert de werkgever de volgende voorkeursvolgorde:
  - 1° De ambtenaar wordt herplaatst in een passende functie binnen de gemeentelijke organisatie;
  - 2° De ambtenaar wordt herplaatst in een geschikte functie binnen de gemeentelijke organisatie.
4. Herplaatsingsbesluiten als bedoeld in het eerste lid onder 2 en 3 worden genomen met inachtneming van de herplaatsingsprocedure, zoals beschreven in hoofdstuk 5.

#### **Artikel 4:6 criteria beoordeling passende en geschikte functie**

1. Bij het nemen van besluiten als bedoeld in artikel 4:5, derde lid, worden in volgorde van belangrijkheid de navolgende criteria gehanteerd:
  - de geschiktheid van de ambtenaar voor een functie zoals die blijkt uit de opleidings- en ervaringsgegevens, beoordelings- c.q. jaargesprekken en eventuele geschiktheidstesten;
  - de voorkeur van de ambtenaar voor bepaalde functies;
  - de diensttijd van de ambtenaar bij de gemeente Steenberg;
  - de leeftijd van de ambtenaar
  - het type dienstverband van de ambtenaar.
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. De kosten van eventuele tests zijn voor rekening van de werkgever.

#### **Artikel 4:7 belangstellingsregistratie**

Voordat plaatsingsbesluiten als bedoeld in artikel 4:5 worden genomen, wordt de betrokken ambtenaar in de gelegenheid gesteld zijn voorkeur voor maximaal drie functies kenbaar te maken.

#### **Artikel 4:8 salarisgarantie**

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

#### **Artikel 4:9 salarisinpassing**

1. De ambtenaar die wordt herplaatst in een lager gewaardeerde functie en wiens salaris op het moment van herplaatsing hoger is dan het maximaal bereikbare salaris in de nieuwe functie, blijft aanspraak houden op de oude salarisschaal in de vorm van een persoonlijke garantieschaal.
2. Voor de ambtenaar die geplaatst c.q. herplaatst wordt in een functie in de nieuwe organisatie waaraan een hogere functieschaal is verbonden, blijven de algemeen geldende bevorderingsregels van kracht zoals het voldoen aan de functie-eisen qua opleiding, ervaring en taakvolwassen functioneren. Indien en voorzolang de ambtenaar nog niet in aanmerking komt voor een bevordering naar de nieuw geldende functieschaal, wordt de oude functieschaal aangemerkt als aanloopschaal voor de functie in de nieuwe organisatie.

#### **Artikel 4:10 functiegebonden toelagen**

1. Voor de ambtenaar die wordt herplaatst in een andere functie binnen de gemeentelijke organisatie vervallen de functiegebonden toelagen.



2. Aan de ambtenaar, wiens salaris vermeerderd met de toegekende salaristoelagen als gevolg van het vervallen van de functiegebonden toelagen een blijvende verlaging ondergaat, wordt een aflopende compensatie toegekend indien:
  - de blijvende verlaging ten minste 3% bedraagt van zijn salaris + toegekende salaristoelagen;
  - de ambtenaar deze functiegebonden toelagen gedurende ten minste twee jaren zonder wezenlijke onderbreking heeft genoten.
3. Deze compensatie kent het volgende verloop:
  - a) het eerste halfjaar na de overplaatsing ontvangt de ambtenaar 100% van de daling van zijn salaris + toegekende salaristoelagen, die het gevolg is van het vervallen van de functiegebonden toelagen;
  - b) het tweede halfjaar na de overplaatsing ontvangt de ambtenaar 75% van de daling van zijn salaris + toegekende salaristoelagen, die het gevolg is van het vervallen van de functiegebonden toelagen;
  - c) het derde halfjaar na de overplaatsing ontvangt de ambtenaar 50% van de daling van zijn salaris + toegekende salaristoelagen, die het gevolg is van het vervallen van de functiegebonden toelagen;
  - d) het vierde halfjaar na de overplaatsing ontvangt de ambtenaar 25% van de daling van zijn salaris + toegekende salaristoelagen, die het gevolg is van het vervallen van de functiegebonden toelagen.
3. Indien en zodra het salaris + salaristoelagen van de ambtenaar als bedoeld in de voorgaande leden verhoogd wordt als gevolg van een nieuw toegekende toelage wordt de aflopende compensatie verminderd met het bedrag van de nieuw toegekende toelage.
4. Indien en zodra de ambtenaar als bedoeld in de voorgaande leden wordt ingepast c.q. bevorderd naar een hogere salarisschaal wordt de aflopende compensatie geïncorporeerd.

#### **Artikel 4:11 persoonsgebonden toelagen**

1. De ambtenaar die wordt herplaatst in een andere functie binnen de gemeentelijke organisatie, behoudt in beginsel recht op zijn persoonsgebonden toelagen onder handhaving van de criteria c.q. eisen en voorwaarden waaronder die toelagen aan hem zijn toegekend.
2. Indien en zodra de ambtenaar als bedoeld in lid 1 wordt ingepast c.q. bevorderd naar een hogere salarisschaal worden de in lid 1 bedoelde toelagen geïncorporeerd.

#### **Artikel 4:12 scholing- en ontwikkeling**

1. De ambtenaar die wordt herplaatst in een andere functie binnen de gemeentelijke organisatie, behoudt de rechten die hem op grond van de gemeentelijke studiefaciliteitenregeling zijn toegekend, indien hij de studie voortzet.
2. De ambtenaar die wordt herplaatst in 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 aangegane studie-overeenkomst.

#### **Artikel 4:13 aanvaarding functie en aanvullende scholing**

1. De ambtenaar is verplicht, onverminderd het recht op bezwaar en beroep, een passende functie die hem met inachtneming van de plaatsingsprocedure is toegewezen, te aanvaarden.
2. De werkgever onderzoekt of het nodig is de ambtenaar, die is herplaatst in een passende of geschikte functie binnen de gemeentelijke organisatie, bij of om te scholen voor het vervullen van zijn nieuwe functie. De ambtenaar is verplicht zich bij of om te scholen indien dit nodig wordt geacht voor het vervullen van zijn nieuwe functie. De kosten van de scholing zijn voor rekening van de gemeente.

#### **Artikel 4:14 boventalligverklaring**

Medewerkers die na de plaatsingsfase niet in een functie binnen de formatie van de nieuwe organisatie zijn geplaatst worden boventallig verklaard.

#### **Artikel 4:15 inzet boventallig verklaarde ambtenaar**

Boventallig verklaarde ambtenaren worden met inachtneming van dit sociaal statuut binnen of boven de – op dat moment- beschikbare formatie ingezet in de werkorganisatie van de gemeente.

#### **Artikel 4:16 remplaçantenregeling ter voorkoming / vermindering van boventalligheid**

1. Ambtenaren die geplaatst zijn –of zullen gaan worden- in de formatie van de nieuwe organisatie, kunnen die plaats opgeven en zich beschikbaar stellen voor de status van boventallig verklaarde medewerker. Een dergelijk aanbod kan gehonoreerd worden indien aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:
  - als gevolg van de organisatiewijziging is er sprake van overtolligheid;

- er zijn geschikte VWNW-kandidaten beschikbaar voor de vrijkomende functie;
  - er wordt daadwerkelijk een geschikte VWNW-kandidaat op de vrijkomende functie in de nieuwe organisatie geplaatst;
  - er wordt geen afbreuk gedaan aan een verantwoorde bedrijfsvoering.
2. De remplaçant kan gebruik maken van het flankerend beleid zoals opgenomen in hoofdstuk 6.

#### **Artikel 4:17 Van-Werk-Naar-Werk traject**

1. Op de boventallig verklaarde ambtenaar met een vaste aanstelling zijn de artikelen in paragraaf 5 van hoofdstuk 10d van de CAR/UWO van toepassing. Vanaf het moment waarop het besluit tot boventalligverklaring in werking is getreden, hebben boventallig verklaarde ambtenaren recht op het doorlopen van het daarin geregelde "van-werk-naar-werk"-traject.
2. De ambtenaar met een aanstelling voor bepaalde tijd – langer dan twee jaar- die niet tot de vastgestelde einddatum in zijn eigen functie kan blijven, heeft in beginsel recht op het doorlopen van het VWNW-traject voor de resterende duur van zijn aanstelling.
3. Het VWNW-traject is gericht op het zo spoedig mogelijk herplaatsen van de ambtenaar in een passende of geschikte functie binnen of buiten de organisatie, of het realiseren van een andere maatwerkoplossing. Herplaatsing geschiedt op basis van geschiktheid van de ambtenaar voor de functie. Voorzieningen en faciliteiten worden in de vorm van een individuele maatwerkregeling aan de ambtenaar toegekend en vastgelegd in een VWNW-contract.

#### **Artikel 4:18 onderbreken VWNW-traject**

Wanneer een boventallig verklaarde ambtenaar voor bepaalde tijd kan worden geplaatst in een passende of geschikte functie, maar het gebruik maken van die mogelijkheid met zich meebrengt dat er geen of onvoldoende uitvoering kan worden gegeven aan de VWNW-overeenkomst, kan in goed overleg met de ambtenaar worden besloten om het (resterende deel van het) VWNW-traject op te schorten.

#### **Artikel 4:19 weigeren functie**

Wanneer de ambtenaar na herhaald en zorgvuldig overleg weigerachtig is ten aanzien van aanvaarding van een passende functie of niet meewerkt aan het vinden van een oplossing in het kader van het VWNW-traject, kan het college van burgemeester en wethouders overgaan tot ontslag. Daarbij maakt het college melding bij de instelling die de Werkloosheidswet uitvoert, dat de betreffende ambtenaar weigert een passende functie te aanvaarden of niet meewerkt aan het vinden van een passende oplossing ter voorkoming van onvrijwillige werkloosheid.

### Hoofdstuk 5. Plaatsingsprocedure

#### **Artikel 5:1 plaatsingscommissie**

1. De werkgever stelt een plaatsingscommissie in die als taak heeft om de benodigde gegevens te verzamelen en de werkgever te adviseren over de te nemen (her)plaatsingsbesluiten en boventalligverklaringen met inachtneming van het bepaalde in hoofdstuk 4 van dit sociaal statuut.
2. De werkgever beslist over de samenstelling van de plaatsingscommissie na overleg in het GO. De plaatsingscommissie bestaat uit drie leden:
  - a. één lid op voordracht van de werkgeversvertegenwoordiging;
  - b. één lid op voordracht van de werknemersvertegenwoordiging in het GO;
  - c. een onafhankelijk voorzitter op voordracht van de vertegenwoordigers zoals bedoeld onder a en b.
3. De plaatsingscommissie kan als adviseurs raadplegen: het betrokken directielid, afdelingshoofd en de personeelsadviseur. Deze adviseurs hebben geen stemrecht.

#### **Artikel 5:2 voorlopig plaatsingsbesluit**

1. Werkgever neemt met inachtneming van de adviezen van de plaatsingscommissie voor alle betrokken ambtenaren een voorlopig besluit tot (her)plaatsing of boventalligverklaring.
2. De ambtenaar ontvangt een individueel gemotiveerd schriftelijk bericht van het voorgenomen plaatsingsbesluit. Dit voorlopige plaatsingsbesluit kan inhouden een voorgenomen plaatsing in een ongewijzigde c.q. uitwisselbare functie, een voorgenomen herplaatsing in een passende functie, een voorgenomen herplaatsing in een geschikte functie danwel de mededeling dat geen uitwisselbare, passende of geschikte functie beschikbaar wordt geacht is en betrokkene mitsdien boventallig verklaard zal worden. De motivering omvat minimaal een weergave van het door de plaatsingscommissie uitgebrachte advies.

#### **Artikel 5:3 bedenkingen**



1. Indien de ambtenaar bedenkingen heeft tegen zijn voorlopig plaatsingsbesluit of boventalligverklaring maakt hij zijn bedenkingen binnen vier weken na datum van verzending van het besluit schriftelijk en gemotiveerd kenbaar aan de werkgever. Indien de ambtenaar niet binnen deze termijn reageert, wordt hij geacht in te stemmen met de voorlopige plaatsing of met zijn boventalligverklaring.
2. De ambtenaar die bedenkingen kenbaar heeft gemaakt ontvangt per omgaande een ontvangstbevestiging. De bedenkingen worden ter advisering voorgelegd aan de paritaire commissie zoals bedoeld in artikel 5:4.

#### **Artikel 5:4 paritaire commissie**

1. De werkgever stelt een paritaire commissie in bestaande uit drie leden:
  - a. een door werkgever aan te wijzen vertegenwoordiger;
  - b. een vertegenwoordiger namens de gezamenlijke centrales van overheidspersoneel;
  - c. een door de vertegenwoordigers, zoals bedoeld onder a en b, aan te wijzen onafhankelijk voorzitter.
 Voor de vertegenwoordigers als bedoeld onder a, b en c wordt een plaatsvervanger aangewezen. De leden en plaatsvervangende leden zijn niet werkzaam bij de gemeente Steenbergen en zijn geen lid van de plaatsingscommissie. Aan de commissie wordt door de werkgever een ambtelijk secretaris toegevoegd.
2. De paritaire commissie heeft de navolgende taken
  - a. advies uitbrengen aan de werkgever met betrekking tot de ingediende bedenkingen tegen het voorlopig plaatsingsbesluit als bedoeld in artikel 5:3
  - b. toezicht houden op de uitvoering van dit sociaal statuut.
3. Zowel de werkgever als de ambtenaar kan een geschil over de uitvoering van deze regeling aan de commissie voorleggen. Dit geschil kan ook betrekking hebben op de weigeringsgronden van een ambtenaar om een aangeboden passende functie te aanvaarden.
4. De paritaire commissie adviseert de werkgever omtrent de haar voorgelegde zaken. Daarbij heeft zij het recht:
  - tot het horen van de partijen
  - tot het horen van deskundigen
  - tot het inzien van alle voor de behandeling van zaken van belang zijnde stukken.

#### **Artikel 5:5 werkwijze paritaire commissie mbt bedenkingen**

1. De commissie zal haar advies zoals bedoeld in artikel 5:4, lid 2, sub a, in de regel binnen een termijn van zes weken na afloop van de indieningstermijn voor de bedenking afronden.
2. De bedenkingen worden door de commissie in voltallige zitting behandeld, nadat partijen in de gelegenheid zijn gesteld de bedenkingen c.q. standpunten mondeling nader toe te lichten. De commissie legt daartoe alle op de behandeling van de bedenkingen betrekking hebbende stukken voorafgaand aan het horen gedurende tenminste één week voor partijen ter inzage.
3. Bij stemming brengt ieder lid één stem uit. De ambtelijk secretaris en eventuele toegevoegde adviseurs hebben geen stemrecht. Na stemming wordt het advies vastgesteld.
4. De commissie brengt haar advies schriftelijk en gemotiveerd uit aan de werkgever. De betrokken ambtenaar ontvangt hiervan een afschrift. Bij dit advies wordt kenbaar gemaakt of het sociaal statuut op juiste wijze is toegepast en geeft de commissie tevens haar oordeel over de aan haar voorgelegde bedenkingen.

#### **Artikel 5:6 definitief plaatsingsbesluit**

1. Na afronding van de bedenkingenprocedure neemt de werkgever een definitief plaatsingsbesluit c.q. besluit tot boventalligverklaring. De ambtenaar wordt zo spoedig mogelijk schriftelijk in kennis gesteld van dit besluit
2. In de motivering van het besluit wordt ingegaan op eventuele bedenkingen die door de ambtenaar zijn ingediend. Indien hierbij wordt afgeweken van het advies van de paritaire commissie wordt dit door werkgever nader onderbouwd.
3. In het definitieve plaatsingsbesluit worden tevens de salarisaanspraken en met de reorganisatie verband houdende rechtspositionele consequenties opgenomen.

#### **Artikel 5:7 bezwaar en beroep**

1. Indien de ambtenaar het niet eens is met het definitieve plaatsingsbesluit kan hij overeenkomstig het bepaalde in de Algemene wet bestuursrecht binnen zes weken na de dag waarop het plaatsingsbesluit is verzonden een bezwaarschrift indienen.
2. De in de Algemene wet bestuursrecht beschreven bezwaar- en beroepsprocedure is van toepassing.
3. Zolang het bezwaarschrift in behandeling is, blijft voor de ambtenaar de verplichting aanwezig tot het verrichten van de op grond van het plaatsingsbesluit opgedragen werkzaamheden.

## Hoofdstuk 6. Flankerendbeleid

### Artikel 6:1 salarisgarantie VWNW-kandidaat

Zolang de boventallig verklaarde ambtenaar niet is herplaatst in een passende of geschikte functie binnen of buiten de organisatie behoudt hij het recht op het salaris, het salarisperspectief en de persoonsgebonden toelagen, zoals die voor hem golden in de oude functie. De aan de oude functie verbonden functiegebonden toelagen vervallen op het moment van inwerkingtreding van het besluit tot boventalligverklaring. De afbouwregeling als bedoeld in artikel 4:10 is van overeenkomstige toepassing.

### Artikel 6:2 openstellen vacatures

De werkgever geeft een vacature binnen de gemeente niet voor interne of externe werving vrij alvorens blijkt een onderzoek vaststaat dat hierop niet een VWNW-kandidaat kan worden geplaatst.

### Artikel 6:3 arbeidsmarktorientatie

De VWNW-kandidaat kan op verzoek van de werkgever, dan wel op eigen verzoek deelnemen aan een arbeidsmarktorientatieonderzoek. De kosten hiervoor komen voor rekening van de werkgever.

### Artikel 6:4 om-, her- en bijscholing

1. De kosten voor gewenste c.q. noodzakelijk geachte om-, her- of bijscholing van de VWNW-kandidaat, alsmede de daarmee direct verband houdende reis- en verblijfkosten, komen voor rekening van de werkgever.
2. De VWNW-kandidaat die in overleg met de werkgever een lopende studie beëindigt omdat voortzetting vanwege de organisatiewijziging niet meer zinvol wordt geacht, wordt ontheffing verleend van de terugbetalingsverplichting.

### Artikel 6:5 detacheringen en stages

1. De VWNW-kandidaat kan op eigen initiatief bij een andere organisatie gedetacheerd worden.
2. Afspraken over doelstelling, termijnen, (rand)voorwaarden en loonkostenvergoeding worden vastgelegd in een tussen werkgever, VWNW-kandidaat en inlenende organisatie te sluiten detacheringsovereenkomst.
3. De VWNW-kandidaat kan op eigen initiatief, dan wel op initiatief van werkgever kortdurende stages lopen bij andere organisaties. Doel van de stages moet zijn om de VWNW-kandidaat te helpen in zijn keuze voor bijvoorbeeld een opleiding, ander werk of het starten van een eigen bedrijf.

### Artikel 6:6 proefplaatsing

1. Indien de VWNW-kandidaat in dienst kan treden bij een andere werkgever, kan op verzoek van de herplaatsingskandidaat een proefplaatsing worden overeengekomen.
2. Gedurende de proefplaatsing behoudt de VWNW-kandidaat zijn dienstverband met de gemeente.
3. De proefplaatsing duurt ten hoogste negen maanden. Een proefplaatsing schort de VWNW-termijn niet op.

### Artikel 6:7 loonsuppletie bij het aanvaarden van een functie buiten de gemeentelijke organisatie

1. De VWNW-kandidaat die vrijwillig een functie accepteert buiten de gemeentelijke organisatie, wordt op eigen verzoek eervol ontslag verleend.
2. De ambtenaar die overeenkomstig het eerste lid ontslag wordt verleend, wordt ontheven van eventuele terugbetalingsverplichtingen met betrekking tot studiefaciliteiten, ouderschapsverlof, verplaatsingskosten en fietsregeling.
3. Indien de ambtenaar als bedoeld in het eerste lid een functie van ten minste een gelijke betrekkingsomvang accepteert buiten de gemeentelijke organisatie met een lager brutoloon, kan de werkgever het brutoloon aanvullen tot 100% van het bruto-salaris + salaristoelagen dat de ambtenaar genoot direct voorafgaand aan het ontslag, met dien verstande dat deze suppletie maximaal 20% bedraagt van het oude niveau aan salaris + toegekende salaristoelagen.

4 De duur van de aanvulling als bedoeld in het derde lid bedraagt maximaal drie jaar ingeval het ontslag plaatsvindt binnen één jaar na inwerkingtreding van het besluit tot boventalligverklaring en in andere gevallen twee jaar.

5 Indien de nieuwe functie een kleinere betrekkingsomvang omvat wordt de loonsuppletie als bedoeld in het derde en vierde lid naar rato toegekend.

### Artikel 6:8 tegemoetkoming verhuiskosten

De VWNW-kandidaat die een functie buiten de gemeentelijke organisatie aanvaardt en in opdracht van zijn nieuwe werkgever moet verhuizen danwel de VWNW-kandidaat wiens reistijd als gevolg van het aanvaarden van een betrekking elders met minimaal één uur (enkele reis) toeneemt kan bij ontslag op

eigen verzoek een tegemoetkoming in de verhuiskosten worden verleend, indien de nieuwe werkgever geen of een beperkte verhuiskostenvergoeding geeft. Deze tegemoetkoming wordt berekend naar de maatstaven ex artikel 18:1:5 van de CAR/UWO.

#### **Artikel 6:9 compensatie vrijwillige vermindering arbeidsduur**

1. De VWNW-kandidaat aan wie op eigen verzoek vermindering van de arbeidsduur c.q. vrijwillig deeltijdontslag wordt verleend, kan in aanmerking komen voor een financiële compensatie in het verlies aan salaris en salaristoelagen en/of de verminderde pensioenopbouw.
2. De compensatie bedraagt maximaal 50% van het verlies aan salaris + toegekende salaristoelagen gedurende een periode van maximaal 2 jaar. Werkgever en ambtenaar maken nadere afspraken over de hoogte van de compensatie en de daaraan verbonden voorwaarden, waarbij ieder geval wordt betrokken: de duur van het dienstverband, de teruggang in aantal uren, de ingangsdatum van de werktijdvermindering in relatie tot het verloop van het VWNW-traject en de formele kaders van de fiscale wetgeving en geldende pensioenregeling(en).
3. Er ontstaat geen recht op herstel van het oorspronkelijke dienstverband.

#### **Artikel 6:10 mobiliteitspremie**

1. De VWNW-kandidaat die binnen een jaar na inwerkingtreding van het besluit tot boventalligverklaring vrijwillig een andere functie buiten de gemeentelijke organisatie aanvaardt en mitsdien op eigen verzoek eervol ontslag wordt verleend waarbij geen gebruik wordt gemaakt van de voorzieningen genoemd in de artikelen 6:7, 6:8 of 6:9, kan op verzoek een eenmalige mobiliteitspremie worden toegekend.
2. Deze premie bedraagt:
  - zes bruto maandsalarissen bij vertrek binnen 6 maanden, danwel
  - vier bruto maandsalarissen bij vertrek binnen 6 tot 12 maanden, danwel
  - twee bruto maandsalarissen bij vertrek binnen 12 tot 24 maanden.

#### **Artikel 6:11 stimuleringspremie vrijwillige uitstroom wegens opstarten eigen bedrijf of outplacement**

1. Aan de VWNW-kandidaat aan wie op eigen verzoek ontslag wordt verleend wegens het zich vestigen als zelfstandig ondernemer of overname door een outplacementbureau kan op verzoek een financiële ondersteuning c.q. vertrekpremie worden toegekend.
2. Werkgever en ambtenaar maken nadere afspraken over de hoogte van de vertrekpremie en de daaraan verbonden voorwaarden. Uitgangspunt bij deze afspraken is een financiële ondersteuning c.q. vertrekpremie tot maximaal 30% van de uitkeringsrechten bij werkloosheid van de ambtenaar op basis van de Werkloosheidswet en de bovenwettelijke WW-regeling als bedoeld in artikel 10d van de CAR/UWO. Bij deze afspraken wordt in ieder geval ook betrokken de duur van het dienstverband bij werkgever, de ingangsdatum van het ontslag in relatie tot het verloop van het VWNW-traject en de kaders van de fiscale wetgeving.
3. De ambtenaar die in aanmerking wenst te komen voor de premie als bedoeld in het eerste lid verklaart schriftelijk dat hij afziet van eventuele aanspraken op een (B)WW-uitkering. Als hij ondanks vorenbedoelde verklaring toch een uitkering op de basis van de Werkloosheidswet aanvraagt en deze voor rekening van werkgever toegekend krijgt, is hij gehouden de op grond van dit artikel toegekende en ontvangen premie terug te betalen.

#### **Artikel 6:12 ouderenregeling**

1. De VWNW-kandidaat die 60 jaar of ouder is, kan op zijn verzoek minder uren gaan werken tot een minimum van 18 uur per week waarbij de helft van die ingeleverde uren door de werkgever wordt doorbetaald met behoud van 100% pensioenopbouw op basis van zijn oorspronkelijke aanstellingsomvang. Een dergelijk verzoek wordt ingewilligd met inachtneming van de fiscale voorschriften en de ABP-pensioenregeling, tenzij er zwaarwegende belangen voor de organisatie zijn die zich tegen minder werken en/of de financiering daarvan verzetten. De op basis van dit artikellid gemaakte afspraken worden schriftelijk vastgelegd.
2. De VWNW-kandidaat die de leeftijd heeft bereikt welke twee jaar voor de ingangsdatum van het ABP keuzepensioen ligt, kan de werkgever verzoeken om onder handhaving van zijn formele en feitelijke arbeidsduur gedurende maximaal twee jaar nog maar de helft van zijn salaris uit te betalen en de andere helft in de daaropvolgende periode van maximaal twee jaar bij een feitelijke arbeidsduur van nul uren. Voorwaarde voor inwilliging van dit verzoek is dat de VWNW-kandidaat na de overeengekomen termijnen zijn dienstverband per die datum beëindigt op basis van ontslag op eigen verzoek, en voorts dat er geen zwaarwegende belangen voor de organisatie zijn die zich daartegen verzetten.

Afspraken op basis van dit artikellid worden altijd schriftelijk in een vaststellingsovereenkomst vastgelegd. Bij deze afspraken worden in ieder geval betrokken de inpasbaarheid binnen hoofdstuk 3 CAR/UWO, de consequenties bij samenloop met ziekte en eventuele andere bijzondere situaties, de fiscale voorschriften c.q. begrenzingsen en de eisen/voorwaarden van de geldende pensioenregeling.

#### **Artikel 6:13 anticumulatie**

Voor de mobiliteitsbevorderende maatregelen genoemd in de artikelen 6:7 tot en met 6:11 geldt dat deze niet in combinatie met elkaar kunnen worden toegekend. De VWNW-kandidaat komt slechts voor één van deze voorzieningen in aanmerking.

#### **Artikel 6:14 maatwerk**

In het kader van flankerend beleid kunnen op individueel niveau tussen werkgever en de VWNW-kandidaat in afwijking of aanvulling op de artikelen 6:1 tot en met 6:12 maatwerkafspraken worden gemaakt over wederzijdse rechten, verplichtingen en garanties. Deze afspraken kunnen tezamen nooit in negatieve zin afwijken van hetgeen in dit sociaal statuut geregeld.

#### **Hoofdstuk 7 . Privatisering en taakoverheveling.**

#### **Artikel 7:1 werkingsfeer hoofdstuk**

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

#### **Artikel 7:2 werkgelegenheid**

1. De werkgever zal zich tot het uiterste inspannen om ervoor te zorgen dat de werkgelegenheid van de bij de privatisering of overheveling van taken betrokken ambtenaren behouden blijft.
2. De werkgever treedt met de betrokken privaatrechtelijke of publiekrechtelijke instantie in overleg over de overname van de ambtenaren van het desbetreffende organisatie-onderdeel. Gemaakte afspraken worden schriftelijk vastgelegd.
3. Voordat de werkgever een besluit neemt over de overgang van een ambtenaar naar de betrokken privaatrechtelijke of publiekrechtelijke instantie, biedt hij de betrokkene de gelegenheid om zijn belangstelling kenbaar te maken voor passende functies die op dat moment vacant zijn of op korte termijn vacant worden in de gemeentelijke organisatie. De ambtenaar zal als interne kandidaat in de selectieprocedure worden betrokken.

#### **Artikel 7:3 geen passende of geschikte functie**

Indien de werkgever er niet in slaagt om de ambtenaar onder te brengen bij de nieuwe werkgever danwel een passende functie aan te bieden binnen de gemeentelijke organisatie, wordt de ambtenaar boventallig verklaard en aangemerkt als VWNW-kandidaat.

#### **Artikel 7:4 sociaal plan**

1. Als het GO 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 rechts- positieve bepalingen. Over dit sociaal plan moet overeenstemming worden bereikt in het GO.
2. Er worden geen definitieve besluiten genomen ten aanzien van ambtenaren voordat er overeenstemming is over het sociaal plan.

#### **Artikel 7:5 rechtspositievergelijking**

1. Indien de betrokken ambtenaren overgaan naar een privaatrechtelijke of 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 de arbeidsvoorwaarden (bestaande uit - in ieder geval- het 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-netto garantie van 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;
  - c. de arbeidsduur van de ambtenaar bij werkgever is bij de privaatrechtelijke of publiekrechtelijke organisatie gelijk, tenzij de ambtenaar op vrijwillige basis instemt met een wijziging van de arbeidsduur;

- d. de anciënniteit van de ambtenaar wordt door de nieuwe werkgever gegarandeerd.

Hoofdstuk 8. Slotbepalingen.

**Artikel 8:1 Hardheidclausule**

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 of niet geheel voorziet, kan het college een nadere voorziening treffen.

**Artikel 8:2 Citeertitel**

Deze regeling wordt aangehaald als "Sociaal Statuut gemeente Steenbergen 2016"

**Artikel 8:3 Inwerkingtreding**

Dit Sociaal Statuut treedt -na daartoe gedane officiële publicatie- in werking per 1 september 2016.

Aldus vastgesteld door

Burgemeester en wethouders van Steenbergen d.d. 18 oktober 2016,

De loco-secretaris, De burgemeester,

R.A.J.M. Bogers. R.P. van den Belt, MBA.

Namens de werknemers en de vakorganisaties:

B.van Velthuisen A. van Voorden

Bestuurder FNV Overheid Bestuurder CNV Overheid en Publieke Diensten

**Bijlage 1**  
als bedoeld in artikel 3:1, lid 3, van het Sociaal Statuut gemeente Steenbergen 2016