

BIJLAGE 10

SOCIAAL STATUUT GEMEENTE

TEN BOER

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	pagina 2/3
Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen	pagina 4
Artikel 1:1 Definities	pagina 4
Artikel 1:2 Werkings sfeer	pagina 6
Artikel 1:3 Bevoegdheid tot het nemen van het besluit organisatiewijziging	pagina 6
Artikel 1:4 Bevoegdheid tot het nemen van besluiten individuele ambtenaren	pagina 6
Hoofdstuk 2 Procedurele bepalingen	pagina 6
Artikel 2:1 Overleg over de personele gevolgen en Maatregelen	pagina 7
Artikel 2:2 Advies Ondernemingsraad over organisatiewijziging	pagina 7
Artikel 2:3 Taakverdeling tussen OR en GO	pagina 7
Artikel 2:4 Kennisgeving en uitvoering besluit	pagina 7
Hoofdstuk 3 Algemene uitgangspunten voor sociaal beleid bij interne Organiseringswijziging en publiekrechtelijke taakoverhevelingen naar gemeente Groningen	pagina 8
Artikel 3:1 Werkgelegenheid	pagina 8
Artikel 3:2 Sociaal Plan	pagina 8
Artikel 3:3 Rechtspositievergelijking	pagina 8
Artikel 3:4 Volgorde bij plaatsing	pagina 8
Artikel 3:5 Uitgangspunten plaatsing	pagina 9
Artikel 3:6 Functieboek	pagina 10
Artikel 3:7 Belangstellingsregistratie	pagina 10
Artikel 3:8 Geen passende functie	pagina 10
Artikel 3:9 Verplichting ambtenaar	pagina 10
Artikel 3:10 Salarisgarantie	pagina 10

Artikel 3:11 Functiegebonden toelagen	pagina 11
Artikel 3:12 Persoongebonden toelagen	pagina 11
Artikel 3:13 Studiefaciliteiten	pagina 12
Artikel 3:14 Aanvullende scholing en extra begeleiding	pagina 12
Hoofdstuk 4 : Plaatsingsprocedure	pagina 12
Artikel 4:1 Plaatsingscommissie	pagina 12
Artikel 4:2 Matchingscommissie	pagina 12
Artikel 4:3 Plaatsingsprocedure	pagina 13
Hoofdstuk 5: Flankerend beleid	pagina 14
Artikel 5:1 Bevordering van ruimere mobiliteit	pagina 14
Artikel 5:2 Kosten verbonden aan bevordering mobiliteit	pagina 14
Artikel 5:3 Functie buiten de gemeentelijke organisatie niet zijnde de Gemeentelijke organisatie van Groningen	pagina 14
Artikel 5:4 Starten eigen onderneming	pagina 14
Hoofdstuk 6 Bijzondere maatregelen oudere werknemers	pagina 14
Artikel 6:1 Doelgroep	pagina 14
Artikel 6:2 Non-activiteitenregeling	pagina 15
Artikel 6:3 Uitgestelde non-activiteitenregeling	pagina 15
Hoofdstuk 7: Slotbepalingen	pagina 15
Artikel 7:1 Hardheidsclausule	pagina 15
Artikel 7: 2 Citeertitel	pagina 15
Artikel 7: 3 Inwerkingtreding	pagina 16

Sociaal Statuut van de gemeente Ten Boer

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Ten Boer

gelet op: de Organisatieverordening van de gemeente Ten Boer;
de Wet op de Ondernemingsraden, met name artikel 25;
de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling (CAR) en de Uitwerkings-
overeenkomst (UWO) en 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 26 juni 2006 besluit, vast te stellen het volgende

Sociaal Statuut van de gemeente Ten Boer

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 voor onbepaalde tijd naar burgerlijk recht heeft afgesloten.
werkgever	de gemeente Ten Boer
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 voor één of meer ambtenaren personele gevolgen met zich meebrengt.
publiekrechtelijke taakoverheveling	organisatiewijziging die het gevolg is van de overheveling van een deel van de organisatie naar een ander publiekrechtelijk orgaan;
diensttijd	de tijd die de ambtenaar krachtens één of meer aanstellingen aaneensluitend werkzaam is geweest bij de overheid (zie de ARG, hoofdstuk 11:3:1 en 10:3:1). personele gevolgen

gevolgen voor de functie of de rechtspositie van de betrokken ambtenaar;	
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;
de toelage	de toelage waarmee het salaris wordt vermeerderd ingevolge de Bezoldigingsverordening van de gemeente Ten Boer;
functie	het geheel van werkzaamheden dat de ambtenaar volgens zijn functiebeschrijving verricht;
ongewijzigde functie	een functie die gelijk of nagenoeg gelijk is aan de functie die de ambtenaar voor de organisatiewijziging vervulde;
passende functie	een functie van een (ten opzichte van de oorspronkelijke functie) gelijkwaardig werk- en denkniveau, die de ambtenaar redelijkerwijs in verband met zijn persoonlijkheid, omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten 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 oude functie;
tijdelijke functie	tijdelijke functie voor te plaatsen ambtenaren met behoud van salaris, periodieken en uitlopperspectief, verbonden aan de oorspronkelijke functie, op maximaal twee niveaus lager dan de oude functie, ter voorkoming van verlies van productiviteit en ter voorbereiding op het verkrijgen van een passende functie.
CAR	Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling voor de sector Gemeenten
plaatsing	formele plaatsing in een passende functie, met toepassing van de ARG, artikel 15:1:10, eerste lid. In afwachting van deze plaatsing blijft de ambtenaar òf de oude functie vervullen óf hij

	krijgt tijdelijk andere arbeid opgedragen, met toepassing van de ARG, artikel 15:1:10, tweede lid.
vaststellingsovereenkomst	een getekend document van plaatsingskandidaat, gemeente Groningen en gemeente Ten Boer met daarin afspraken over de geaccepteerde functie en de daaraan gebonden voorwaarden.
aanstellingsbesluit	het besluit voortvloeiend uit de vaststellingsovereenkomst waarin de ambtenaar wordt benoemd in zijn nieuwe functie bij de gemeente Groningen
ontslagbesluit	het besluit voortvloeiend uit de vaststellingsovereenkomst waarin de ambtenaar wordt ontslagen uit zijn oude functie bij de gemeente Ten Boer.
functiegebonden toelagen	toelagen die op grond van de ambtenarenwet (art. 27) onlosmakelijk met de functie zijn verbonden
persoonsgebonden toelagen	toelagen die op grond van individuele afspraken met de ambtenaar zijn afgesproken
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 Werkingssfeer.

Dit sociaal statuut is van toepassing op de interne organisatiewijzigingen in Ten Boer en de publiekrechtelijke taakoverhevelingen naar gemeente Groningen.

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

Het college van burgemeester en wethouders is bevoegd tot het nemen van besluiten over de wijziging van de hoofdstructuur van de ambtelijke organisatie en tot het nemen van besluiten m.b.t. de inrichting van de onderdelen van de hoofdstructuur.

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 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 regels als bedoeld in art. 12.1.5., tweede lid onder a en b van de UWO (het zogenaamde stappenplan) alsmede 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 2:2 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 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 door burgemeester en wethouders te nemen besluit.

Artikel 2:3 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. De Ondernemingsraad adviseert over de gevolgen voor (de werkzaamheden van) het personeel. Het gaat hierbij onder andere om
 - clustering van taken in de organisatiestructuur;
 - wijziging van functies;
 - de managementstructuur.
3. Het georganiseerd overleg wordt instemming gevraagd over de rechtspositionele aspecten, Het gaat hierbij onder andere om:
 - gevolgen voor de werkgelegenheid;
 - de plaatsingsprocedure;
 - de samenstelling van de plaatsings- en matchingscommissie
 - de gevolgen voor de rechtspositie (inclusief de arbeidsvoorwaarden) van betrokkenen.

Artikel 2:4 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 dat geval uitgesteld tot op zijn vroegst een maand nadat de Ondernemingsraad van het besluit in kennis is gesteld conform artikel 25, 6^e lid van de Wet op de ondernemingsraden.

Hoofdstuk 3. Algemene uitgangspunten voor sociaal beleid bij interne organisatiewijziging en publiekrechtelijke taakoverhevelingen naar gemeente Groningen.

Artikel 3:1 Werkgelegenheid.

1. Er zullen geen gedwongen ontslagen plaatsvinden als gevolg van deze organisatieveranderingen. Het bepaalde in artikel 3:7 blijft onverminderd van kracht
2. Voor wat betreft de publiekrechtelijke taakoverheveling treedt de werkgever met de gemeente Groningen in overleg over de overname van de ambtenaren van het betreffende organisatieonderdeel. Gemaakte afspraken met ambtenaar worden schriftelijk vastgelegd in de vaststellingsovereenkomst.

Artikel 3:2 Sociaal Plan.

1. Als het Georganiseerd Overleg van mening is, dat de 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 van gemeente Ten Boer en van gemeente Groningen.
2. Er worden geen definitieve besluiten genomen ten aanzien van ambtenaren voordat er overeenstemming is over het sociaal plan.

Artikel 3:3 Rechtspositievergelijking.

1. Indien de betrokken ambtenaren overgaan naar de gemeente Groningen, 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 – netto garantie 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.

Artikel 3:4 Volgorde bij plaatsing.

1. De werkgever hanteert, bij het nemen van besluiten ten aanzien van de ambtenaren die betrokken zijn bij de interne organisatiewijziging en taakoverhevelingen naar gemeente Groningen, als uitgangspunt 'mens volgt werk'.
2. De werkgever hanteert, bij het nemen van besluiten ten aanzien van de ambtenaren die betrokken zijn bij de interne organisatiewijziging en taakoverhevelingen naar gemeente Groningen, de volgende voorkeursvolgorde:
 1. de ambtenaar blijft zijn eigen, ongewijzigde functie vervullen in Ten Boer of volgt de functie naar Groningen;
 2. de ambtenaar wordt overgeplaatst naar een passende functie in Ten Boer of Groningen;
 3. de ambtenaar wordt overgeplaatst naar een tijdelijke functie in Ten Boer of gedetacheerd naar Groningen (afhankelijk of zijn huidige taak wordt uitbesteed of niet), in afwachting van een (definitieve) passende functie in Ten Boer of Groningen of elders;
 4. de ambtenaar wordt, indien er voor hem geen passende of tijdelijke functie beschikbaar is:
 - in de gelegenheid gesteld gebruik te maken van flankerend beleid,
 - in de gelegenheid gesteld voorkeur uit te spreken voor gebruikmaking van de bijzondere maatregelen voor oudere werknemers, als bedoeld in hoofdstuk 6.
3. Plaatsingsbesluiten als bedoeld in het tweede lid worden genomen met inachtneming van de plaatsingprocedure, zoals beschreven in hoofdstuk 4.

Artikel 3:5 Uitgangspunten plaatsing.

1. Bij het nemen van besluiten als bedoeld in artikel 3:4, tweede lid wordt met de volgende gegevens rekening gehouden:
 - a. de geschiktheid van de ambtenaar voor een functie, zoals die blijkt uit opleidings- en ervaringsgegevens, beoordelingsgesprekken en eventuele geschiktheidstesten (indien uit voorgaande gegevens niet voldoende blijkt of iemand geschikt is dan wel kan worden voor een functie);
 - b. de voorkeur van de ambtenaar voor bepaalde functies;
 - c. 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 onder a. De kosten van eventuele tests zijn voor rekening van de werkgever.
3. Indien van meerdere ambtenaren het type dienstverband gelijk is, deze ambtenaren hun voorkeur voor dezelfde functie uitgesproken hebben en zij voor dezelfde functie gelijk geschikt zijn, wordt de volgende plaatsvolgorde gehanteerd:
 - ambtenaren met de meeste overheidsdienstjaren worden met voorrang benoemd;
 - ambtenaren die geen overwegend bezwaar hebben om in een andere functie herplaatst te worden of in aanmerking willen komen voor flankerend beleid gericht op het verlaten van de organisatie of voor de bijzondere maatregel voor oudere werknemers.

Artikel 3:6 Functieboek

Voor aanvang van de plaatsingsprocedure wordt een overzicht gemaakt van alle nieuwe of gewijzigde functies in de nieuwe gemeentelijke organisatie van Ten Boer en de beschikbare functies in de gemeentelijke organisatie van Groningen. Dit overzicht bevat naast een korte functiebeschrijving, de –vereisten, de – omvang en de salarisindicatie.

Dit functieboek wordt een maand voor aanvang van de plaatsingsprocedure aan alle ambtenaren ter kennis gebracht.

Artikel 3:7 Belangstellingsregistratie.

Voordat plaatsingsbesluiten als bedoeld in artikel 3:5, 1^e lid onder b en c, worden genomen, wordt de betrokken ambtenaar in de gelegenheid gesteld zijn voorkeur voor maximaal drie passende functies kenbaar te maken, uitgaande dat de ambtenaar indien mogelijk zijn eigen, ongewijzigde functie blijft vervullen in Ten Boer of de functie volgt naar Groningen.

Artikel 3:8 Geen passende functie.

1. Indien de werkgever er niet in slaagt om de ambtenaar een passende functie aan te bieden binnen de gemeentelijke organisatie van Ten Boer en Groningen, wordt de ambtenaar in een tijdelijke functie (bovenformatief) in Ten Boer of gedetacheerd naar Groningen geplaatst en als zodanig tijdelijk met passende dan wel geschikte werkzaamheden belast. Werkgever en ambtenaar zullen zich inspannen om gezamenlijk een structurele oplossing te vinden. Daartoe vindt binnen drie maanden na de datum van ingang van de nieuwe organisatie op initiatief van de werkgever een eerste gesprek plaats tussen betrokken ambtenaar en de werkgever.
2. De flankerende voorzieningen, als bedoeld in hoofdstuk 5, zijn hier van toepassing.

Artikel 3:9 Verplichting ambtenaar.

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. 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 als bedoeld in artikel 3:8, eerste lid, kan het college van burgemeester en wethouders overgaan tot ontslag. Daarbij kan het college van burgemeester en wethouders melding maken 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 oplossing als bedoeld in artikel 3:8 lid 1.

Artikel 3:10 Salarisgarantie.

De ambtenaar die wordt overgeplaatst naar een andere functie binnen de gemeentelijke organisatie van Ten Boer of een nieuwe functie binnen de gemeentelijke organisatie van Groningen behoudt recht op het salaris en het salarisperspectief, zoals die voor hem golden in de oude functie.

Artikel 3:11 Functiegebonden toelagen.

1. Voor de ambtenaar die wordt overgeplaatst naar een andere functie binnen de gemeentelijke organisatie van Ten Boer of een nieuwe functie binnen de gemeentelijke organisatie van Groningen vervallen de functiegebonden toelagen voor zover deze niet aan de nieuwe functie zijn verbonden.
2. Aan de ambtenaar, wiens bezoldiging als gevolg van het vervallen van de functiegebonden toelage 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 onderbreking heeft genoten.
3. Deze compensatie kent het volgende verloop:
 - a. 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;
 - b. 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;
 - c. 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;
 - d. 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. De perioden genoemd in lid 3 worden met een half jaar verlengd als de ambtenaar langer dan tien jaar zonder onderbreking de toelagen heeft ontvangen.
5. In afwijking van het gestelde in lid 1 tot en met lid 3 van dit artikel behouden ambtenaren van 55 jaar en ouder (die langer dan tien jaar zonder wezenlijke onderbreking de toelage hebben genoten) hun functiegebonden toelagen.
6. De in tweede, derde en vierde lid bedoelde aflopende toelage gaat, wanneer de ambtenaar de leeftijd van 55 jaar bereikt en hij onmiddellijk voor aanvang van die toelage gedurende tenminste tien jaren zonder wezenlijke onderbreking de functiegebonden toelage heeft genoten, over in een blijvende toelage.

Artikel 3:12 Persoonsgebonden toelagen.

1. De ambtenaar, die wordt overgeplaatst naar een andere functie binnen de gemeentelijke organisatie van Ten Boer of een nieuwe functie binnen de gemeentelijke organisatie van Groningen behoudt recht op zijn persoonsgebonden toelagen.
2. Indien het salaris in de nieuwe functie hoger is dan in de oude functie, wordt de in lid 1 bedoelde toelage aangepast tot het niveau van het oude salaris (inclusief de oorspronkelijke toelage). Wordt in de nieuwe functie een gelijkwaardig salarisniveau (inclusief toelage) bereikt dan vervalt de oorspronkelijke toelage.

Artikel 3:13 Studiefaciliteiten.

1. De ambtenaar, die wordt overgeplaatst naar een andere functie binnen de gemeentelijke organisatie van Ten Boer of een nieuwe functie binnen de gemeentelijke organisatie van Groningen, 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 van Ten Boer of een nieuwe functie binnen de gemeentelijke organisatie van Groningen en die in overleg met zijn nieuwe leidinggevende besluit te stoppen met zijn studie, wordt ontheven van terugbetalingsverplichtingen, die voortvloeien uit de studiefaciliteitenregeling.

Artikel 3:14 Aanvullende scholing en extra begeleiding.

De werkgever onderzoekt of het nodig is de ambtenaar, die is overgeplaatst naar een passende functie binnen de gemeentelijke organisatie van Ten Boer of een nieuwe functie binnen de gemeentelijke organisatie van Groningen, bij c.q. om te scholen of extra te begeleiden voor het vervullen van zijn nieuwe functie. De kosten van de scholing zijn voor rekening van de werkgever.

Hoofdstuk 4: Plaatsingsprocedure.

Artikel 4:1 Plaatsingscommissie.

1. Het college van burgemeester en wethouders van Ten Boer roept een plaatsingscommissie in het leven, die als taak heeft om de benodigde gegevens te verzamelen en om het college van burgemeester en wethouders te adviseren over de te nemen plaatsingsbesluiten.
2. De plaatsingscommissie bestaat uit:
 - een vertegenwoordiger van het managementteam Ten Boer (bij voorkeur de gemeentesecretaris);
 - een vertegenwoordiger uit of namens het AMT Groningen (bij voorkeur de concernmanager P&O);
 - een lid aangewezen door het Georganiseerd Overleg van Ten Boer;
 - een lid aangewezen door het Georganiseerd Overleg van Groningen;
 - een lid, tevens voorzitter aangewezen door de hiervoor genoemde leden.Aan de commissie wordt een ambtelijk secretaris toegevoegd.
3. Voor de werkzaamheden van de plaatsingscommissie zal een apart protocol worden opgesteld, waarin de opdracht, uitgangspunten en werkwijze nader is uitgewerkt.
4. In voorkomende gevallen kan het college van Burgemeester en Wethouders van Ten Boer, na overeenstemming met het Georganiseerd Overleg Ten Boer, afwijken van de in lid 2 aangegeven samenstelling van de plaatsingscommissie.

Artikel 4:2 Matchingscommissie

1. Als onderdeel van de plaatsingsprocedure zal naast de bovengenoemde plaatsingscommissie een matchingscommissie worden ingesteld.
2. Een matchingscommissie bestaat uit zowel het huidige als het beoogde toekomstige afdelingshoofd van de te plaatsen ambtenaar, eventueel aangevuld met een vertegenwoordiger van de nieuwe beoogde afdeling.

Artikel 4:3 Plaatsingsprocedure

1. De plaatsingsprocedure ziet er als volgt uit:

- a. De plaatsingscommissie verzamelt de benodigde gegevens en adviseert (in concept) op basis van deze gegevens de colleges van burgemeester en wethouders van gemeente Ten Boer en van Groningen over de plaatsing van de betrokken ambtenaren in de gemeentelijke organisatie van Ten Boer en Groningen;
- b. De colleges van burgemeester en wethouders van Ten Boer en Groningen besluiten, na afstemming met elkaar, of zij het conceptadvies van de plaatsingscommissie overnemen;
- c. Indien dit het geval is, wordt er een gesprek tussen de matchingscommissie met de te plaatsen ambtenaar gevoerd. Uitgangspunt van dit gesprek is dat de ambtenaar in de geadviseerde functie geplaatst zal worden.
- d. Indien van toepassing kan de matchingscommissie, alleen op basis van zwaarwegende en aantoonbare argumenten, zijn bedenkingen kenbaar maken bij de plaatsingscommissie. De plaatsingscommissie besluit of ze deze bedenkingen in haar advies naar het college van burgemeester en wethouders van Ten Boer respectievelijk van Groningen overneemt.
- e. Indien de ambtenaar akkoord is met het aanbod en de voorwaarden wordt een vaststellingsovereenkomst opgesteld en door ambtenaar en het bevoegd gezag van de gemeente Ten Boer en gemeente Groningen ondertekend.
- f. De plaatsingscommissie geeft een definitief advies over de plaatsing van de betrokken ambtenaren in de gemeentelijke organisatie van Ten Boer en Groningen;
- g. Het college van burgemeester en wethouders van Ten Boer respectievelijk van Groningen informeert de ambtenaar schriftelijk over het advies van de plaatsingscommissie;
- h. Indien de ambtenaar bedenkingen heeft tegen het plaatsingsadvies van de commissie, kan hij deze binnen 14 dagen schriftelijk indienen bij het desbetreffende college van burgemeester en wethouders.;
- i. De ambtenaar kan verzoeken om mondeling te worden gehoord door de plaatsingscommissie.
De ambtenaar die hiertoe een verzoek indient, zal binnen 14 dagen worden gehoord. Van de hoorzitting wordt schriftelijk een verslag gemaakt.
- j. De colleges van burgemeester en wethouders van Ten Boer en Groningen nemen het besluit omtrent ontslag respectievelijk plaatsing van de betrokken ambtenaar. In voorkomende gevallen neemt het College van Ten Boer het besluit om een ambtenaar voorsnog geen passende functie aan te bieden. De ambtenaar wordt zo spoedig mogelijk schriftelijk op de hoogte gesteld van de onder deze bepaling genoemde besluiten. In de motivering van het besluit wordt ingegaan op eventuele bedenkingen die door de ambtenaar zijn ingediend.

- k. Het plaatsingsbesluit bevat:
- een verwijzing naar de vaststellingsovereenkomst
 - de plaats van de ambtenaar in de nieuwe organisatie;
 - de datum van overgang;
 - de functie welke de ambtenaar zal gaan vervullen;
 - de aan de functie verbonden (indicatieve) waardering, alsmede het voor de ambtenaar geldende salaris, de hem toekomende toelagen en salarisaanspraken;
 - een afweging van de persoonlijke omstandigheden van de ambtenaar voor zover van belang bij het besluit.
- l. De ambtenaar kan bezwaar en beroep aantekenen tegen het plaatsingsbesluit, conform de Algemene wet bestuursrecht.

Hoofdstuk 5 Flankerend beleid

Artikel 5:1 Bevordering van ruimere mobiliteit

1. Om te bevorderen dat ambtenaren op een goede en zorgvuldige manier kunnen worden geplaatst in de eigen organisatie of in de gemeentelijke organisatie van Groningen of, als dat geen oplossing biedt, zo nodig buiten deze twee organisaties, kunnen tot een vastgesteld maximum bedrag facultatieve voorzieningen ter beschikking worden gesteld.
2. In het sociaal plan worden de facultatieve voorzieningen nader omschreven.

Artikel 5:2 Kosten verbonden aan bevordering van mobiliteit

1. De kosten verbonden aan de bevordering van ruimere mobiliteit zijn voor rekening van de gemeente Ten Boer respectievelijk gemeente Groningen.
2. Over de verdeling van de kosten van de facultatieve voorzieningen worden nadere afspraken gemaakt door de gemeenten Ten Boer en Groningen.

Artikel 5:3 Functie buiten de gemeentelijke organisatie niet zijnde de gemeentelijke organisatie van Groningen.

Indien de ambtenaar, waarvoor in de plaatsingsprocedure geen passende of tijdelijke functie is gevonden, een functie accepteert buiten de organisatie niet zijnde de gemeentelijke organisatie van Groningen, wordt hem eervol ontslag verleend.

Artikel 5:4 Starten eigen onderneming

Indien een ambtenaar als bedoeld in de artikelen 3:8 overweegt de organisatie te verlaten om een eigen onderneming te starten kan in overleg met de betrokken ambtenaar worden bezien welke stimulerende maatregelen mogelijk zijn ter ondersteuning van dit voornemen.

Hoofdstuk 6 Bijzondere maatregelen oudere werknemers

Artikel 6:1 Doelgroep

Voor de oudere ambtenaar, die op het moment van organisatieverandering, van privatisering of publiekrechtelijke taakoverheveling 55 jaar of ouder is, gelden bijzondere maatregelen uit dit hoofdstuk.

Artikel 6:2 Non-activiteitenregeling

1. Voor de oudere ambtenaar (ex art 6:1) voor wie op advies van de plaatsingscommissie het College van Burgemeester en Wethouders Ten Boer besluit, dat voor die ambtenaar geen passende functie voorhanden is, geldt de non-activiteitenregeling. Dit onder voorwaarde dat de ambtenaar te kennen geeft geen andere functie te ambiëren en mits de ambtenaar uitdrukkelijk schriftelijk verklaart van de eerste mogelijkheid om volledig aan de gemeentelijke regeling Flexibel Pensioen en Uittreden (FPU/FPU+) deel te nemen, gebruik te zullen maken.
2. De ambtenaar (ex lid 1 van dit artikel) wordt niet voor verdere plaatsing in aanmerking gebracht.
3. De ambtenaar (ex lid 1 van dit artikel) gaat een regeling aan in het kader van een bijzondere opdracht met een tijdelijk karakter, waarbij voor de werkgever:
 - gedurende zes maanden een inkomen wordt gegarandeerd gelijk aan 100% van het bruto salaris, vermeerderd met de toelagen en vakantietoelage, die de ambtenaar heeft op het moment dat de ambtenaar van de regeling gebruik maakt;
 - op dit salaris een korting wordt toegepast van 10% gedurende de daarop volgende zes maanden;
 - nadien een korting wordt toegepast van 20% op dit salaris tot op de 1^e dag van de maand volgende op die waarin de spijleeftijd 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 een regeling die zijn salaris en toelagen garanderen. De kortingspercentages van 10 en 20% zijn gerelateerd aan het volledig brutosalaris van 100%.

Artikel 6:3 Uitgestelde non-activiteitenregeling

Met de oudere ambtenaar (ex. Artikel 6:1) voor wie op advies van de plaatsingscommissie het College van Burgemeester en wethouders besluit dat voor de ambtenaar geen passende of tijdelijke functie voorhanden is en 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 of bovenformatieve functie te aanvaarden. Na afloop van die periode wordt de ambtenaar alsnog in de gelegenheid gesteld van de non-activiteitenregeling gebruik te maken

Hoofdstuk 7: Slotbepalingen.

Artikel 7:1 Hardheidsclausule

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.

In gevallen waarin dit sociaal statuut niet voorziet, beslist het college van burgemeester en wethouders, het georganiseerd overleg gehoord hebbende.

Artikel 7:2 Citeertitel.

Deze regeling kan worden aangehaald als “Sociaal statuut gemeente Ten Boer”.

Artikel 7:3 Inwerkingtreding.

Dit sociaal statuut treedt in werking met ingang van 1 juli 2006

Dit sociaal statuut zal om de vier jaar worden geëvalueerd, tenzij één van de partijen dit eerder wenst.

Aldus vastgesteld door het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Ten Boer d.d. 27 juni 2006