

Oplegvel Collegebesluit

Onderwerp

Vaststelling “Sociaal Statuut gemeente Haarlem 2011”

Portefeuille P. Heiliegers
Auteur mw. T.U. Mak-van Veen
Telefoon 5114684 E-mail: tveen@haarlem.nl
MS/HRM/2010/409198
Te kopiëren: bijlage A (Sociaal Statuut)
B & W-vergadering van 23 december 2010

DOEL: Besluiten

Het college neemt hierover een besluit omdat het hier het vaststellen van een gemeentelijke arbeidsvoorwaardenregeling, zijnde het Sociaal Statuut gemeente Haarlem 2011, betreft waartoe het college bevoegd is.

B&W

1. Het college stelt het “Sociaal Statuut gemeente Haarlem 2011” vast waarna deze per 1 januari 2011 in werking treedt. Dit Sociaal Statuut heeft een looptijd tot en met 31 december 2012.
2. Het college trekt de Leidraad bij Reorganisaties 1999 en het Sociaal Statuut 2006 per 31 december 2010 in.
3. Het college mandateert de besluitvormingsbevoegdheid ten aanzien van kleine reorganisaties zoals bedoeld in artikel 1, vierde lid en artikel 3, tweede lid, van het “Sociaal Statuut gemeente Haarlem 2011” aan de Algemeen Directeur. De bijlage “Mandaten Personeelsbesluiten” bij het Mandateringsbesluit Gemeente Haarlem zal hiertoe worden aangepast.
4. Het college stelt de in artikel 17 van het “Sociaal Statuut gemeente Haarlem 2011” genoemde Evaluatiecommissie in. De benoeming van de commissieleden vindt plaats bij nadere besluitvorming.
5. Communicatieparagraaf: de vaststelling en inwerkingtreding van het “Sociaal Statuut gemeente Haarlem 2011” worden in ieder geval gecommuniceerd via Insite, de Inzine en de Salarisbijsluiter.
6. Financiële consequenties: financiële consequenties van de uitwerking van het “Sociaal Statuut gemeente Haarlem 2011” worden in de uitgangspunten van de begroting opgenomen. De financiële consequenties zijn nog niet volledig en in detail in beeld omdat deze niet van tevoren in volle omvang kunnen worden berekend. Gezien de juridische mogelijkheden van het onderhavige Sociaal Statuut in verhouding tot het voorgaande Sociaal Statuut 2006 zullen de financiële gevolgen op termijn kunnen worden ingeschat als een besparing.
7. De Commissie Bestuur ontvangt het besluit van het college ter informatie.

Collegebesluit

Onderwerp: Vaststelling “Sociaal Statuut gemeente Haarlem 2011”

Reg. Nummer: 2010 / 409198

1. Inleiding

Bij dit besluit wordt het op 1 december 2010 in de vergadering van de commissie van Georganiseerd Overleg overeengekomen “Sociaal Statuut gemeente Haarlem 2011”, hierna te noemen “Sociaal Statuut” formeel vastgesteld. Het Sociaal Statuut wordt hiermee algemeen verbindend.

Het Sociaal Statuut biedt het kader waarbinnen met ingang van 1 januari 2011 organisatieveranderingen gaan plaatsvinden en aan de hand waarvan de rechtspositie van medewerkers in geval van reorganisatie beoordeeld wordt. Dit Sociaal Statuut dient ter vervanging van de Leidraad bij Reorganisaties 1999 en het Sociaal Statuut 2006, welke bij dit besluit worden ingetrokken.

In verband met de regeling voor kleine reorganisaties, opgenomen in artikel 1, vierde lid en artikel 3 van het Sociaal Statuut, zal met ingang van 1 januari 2011 de Algemeen Directeur tot besluitvorming tot kleine reorganisaties bevoegd zijn. De bijlage “Mandaten Personeelsbesluiten” bij het Mandateringsbesluit Gemeente Haarlem zal hiertoe worden aangepast.

2. Besluitpunten college

1. Het college stelt het “Sociaal Statuut gemeente Haarlem 2011” vast waarna deze per 1 januari 2011 in werking treedt. Dit Sociaal Statuut heeft een looptijd tot en met 31 december 2012.
2. Het college trekt de Leidraad bij Reorganisaties 1999 en het Sociaal Statuut 2006 per 31 december 2010 in.
3. Het college mandateert de besluitvormingsbevoegdheid ten aanzien van kleine reorganisaties zoals bedoeld in artikel 1, vierde lid en artikel 3, tweede lid, van het “Sociaal Statuut gemeente Haarlem 2011” aan de Algemeen Directeur. De bijlage “Mandaten Personeelsbesluiten” bij het Mandateringsbesluit Gemeente Haarlem zal hiertoe worden aangepast.
4. Het college stelt de in artikel 17 van het “Sociaal Statuut gemeente Haarlem 2011” genoemde Evaluatiecommissie in. De benoeming van de commissieleden vindt plaats bij nadere besluitvorming.
5. Communicatieparagraaf: de vaststelling en inwerkingtreding van het “Sociaal Statuut gemeente Haarlem 2011” worden in ieder geval gecommuniceerd via Insite, de Inzine en de Salarisbijsluiter.
6. Financiële consequenties: financiële consequenties van de uitwerking van het “Sociaal Statuut gemeente Haarlem 2011” worden in de uitgangspunten van de begroting opgenomen. De financiële consequenties zijn nog niet volledig en in detail in beeld omdat deze niet van tevoren in volle omvang kunnen worden berekend. Gezien de juridische mogelijkheden van het onderhavige Sociaal Statuut in verhouding tot het voorgaande Sociaal Statuut 2006 zullen de financiële gevolgen op termijn kunnen worden ingeschat als een besparing.
7. De Commissie Bestuur ontvangt het besluit van het college ter informatie.

3. Beoogd resultaat

Vaststelling van het “Sociaal Statuut gemeente Haarlem 2011” waardoor deze een algemeen verbindende status krijgt dat als kader dient bij reorganisaties op of na 1 januari 2011.

4. Argumenten

De gemeente Haarlem is een organisatie die voortdurend in beweging is. Kernwaarden van de huidige en toekomstgerichte bedrijfsvoering zijn daarbij: *“modern, ondernemend en stimulerend”*. De gemeente ontwikkelt zich naar een flexibele organisatie die met minimale discontinuïteit kan mee veranderen met in- en externe ontwikkelingen in de maatschappij, wijzigingen in de bestuurlijke prioriteiten en bedrijfskundige vraagstukken.

Om goed op deze ontwikkelingen te kunnen inspelen is een Sociaal Statuut vereist dat als transparant en werkbaar instrument bij reorganisaties kan worden gebruikt. Daarom vormt het nieuwe “Sociaal Statuut gemeente Haarlem 2011” ten opzichte van de Leidraad bij Reorganisaties 1999 en het Sociaal Statuut 2006 een afgeslankt en inhoudelijk gewijzigd document. Het richt zich primair op de rechtspositie van medewerkers bij reorganisatie en slechts in beperkte mate op procedurele bepalingen.

Een en ander komt tot uiting door de procedurele bepalingen te beperken tot een algemeen procedureel kader in de artikelen 2-4. Per reorganisatie kan hierdoor de procedure worden aangepast aan de benodigde flexibiliteit op dat moment. Tevens zijn de procedurele bepalingen ingeval van een kleine reorganisatie beperkt en versimpeld.

Met het “Sociaal Statuut gemeente Haarlem 2011” is naar mening van de Commissie voor Georganiseerd Overleg sprake van een sociaal plan waarin een evenwicht van zorgvuldigheid en flexibiliteit is te vinden alsmede recht wordt gedaan aan de rechtspositionele positie van medewerkers.

Uitgangspunt is om gedurende een herplaatsingstermijn van 12 maanden uiterste inspanningen te verrichten om gedwongen ontslagen te voorkomen. Daarbij wordt gezocht naar een passende of geschikte functie zowel binnen als buiten de gemeentelijke organisatie. Dit brengt verantwoordelijkheden en verplichtingen voor zowel werkgever als medewerkers met zich.

Het niet vinden van een passende of geschikte functie binnen de gestelde termijn kan tot reorganisatie-ontslag leiden. Of door de werkgever voldoende inspanning is betracht en de omstandigheden van het geval ontslag niet onredelijk maken, wordt beoordeeld door de bij dit besluit in te stellen Evaluatiecommissie. De benoeming van commissieleden vindt bij nadere besluitvorming plaats.

Na afgifte van het ontslagbesluit volgt vervolgens de in het Ambtenarenreglement 1995 verplicht gestelde reïntegratiefase. Zowel de herplaatsingstermijn voorafgaand aan het mogelijke ontslagbesluit als de reïntegratiefase na afgifte van het ontslagbesluit gaan gepaard met een pakket aan flankerende maatregelen zoals opleiding, proefplaatsing, detachering en dergelijke. De afspraken daartoe worden vastgelegd in een plan van aanpak dat per medewerker maatwerk vereist.

5. Kanttekeningen

Geen

6. Uitvoering

De afdeling Middelen & Services/HRM draagt zorg voor de uitvoering van het onderhavige besluit.

7. Bijlagen

Het in de vergadering van 1 december 2010 van de Commissie voor Georganiseerd Overleg vastgestelde en ondertekende Sociaal Statuut Gemeente Haarlem 2011.

Het college van burgemeester en wethouders.

De secretaris

de burgemeester

Sociaal Statuut
Gemeente Haarlem 2011

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1 Werkingsfeer

1. Dit Sociaal Statuut is van toepassing op “kleine” en “grote” reorganisaties in de gemeentelijke organisatie waarvan de datum van het reorganisatiebesluit is gelegen op of na datum van inwerkingtreding van dit Sociaal Statuut.
2. Reorganisaties waarvoor het reorganisatiebesluit is vastgesteld voor inwerkingtreding van dit Sociaal Statuut worden afgehandeld volgens het Sociaal Statuut 2006, aangevuld met overeenkomstige toepassing van de artikelen 20 tot en met 27A van het onderhavige Sociaal Statuut. Bij toepassing van de in artikel 27 genoemde stimuleringsmaatregel op ambtenaren die onder de werking van het Sociaal Statuut 2006 vallen, geldt als vertrekpunt van de stimuleringsmaatregel de peildatum 1 januari 2011. Het aantal maandsalarissen stimuleringspremie neemt in dit geval af naar mate er meer maanden na 1 januari 2011 zijn verstreken.
3. Onder een “grote reorganisatie” wordt verstaan een blijvende wijziging in de werkzaamheden en/of de organisatiestructuur van de gemeente en/of gemeentelijke onderdelen, die personele gevolgen heeft, hieronder wordt in ieder geval begrepen:
 - a. als organisatieverandering waarbij meerdere (hoofd)afdelingen betrokken zijn en de functies van 10 of meer personen betrokken zijn;
 - b. als het college en/of de Algemeen Directeur van mening is dat de reorganisatie groot is.
4. Onder een “kleine reorganisatie” wordt verstaan een reorganisatie die niet kan worden aangemerkt als “grote organisatie” als bedoeld in lid 3 en ook anderszins niet kan worden aangemerkt als “belangrijke wijziging in de organisatie” in de zin van artikel 25, eerste lid onder e, van de Wet op de Ondernemingsraden (WOR).
5. De uit dit Sociaal Statuut voortvloeiende rechten en plichten zijn van toepassing op ambtenaren van de gemeente Haarlem aangesteld in vaste dienst, dan wel aangesteld in tijdelijke dienst bij wijze van proef. Zij zijn van toepassing bij “kleine” en “grote” reorganisaties voor zover niet expliciet uitgezonderd.

Artikel 2 Besluitvorming en rol OR/GO bij een “grote reorganisatie”

1. “Grote reorganisaties” worden tot stand gebracht met – in ieder geval - inachtneming van de onderstaande twee momenten van formele besluitvorming.
 - a. *Besluit tot (voornemen tot) reorganisatie met uitwerkingsplan:* dit besluit omvat de concrete probleemstelling en reden tot reorganisatie waarbij een overzicht van de financiële en personele gevolgen wordt gegeven. Aan het besluit tot (voornemen tot) reorganisatie kan facultatief een (besluit tot) onderzoek naar organisatiewijziging en/of een besluit tot inwinnen extern advies voorafgaan. Laatstgenoemd besluit is adviesplichting in de zin van de WOR.
In het uitwerkingsplan wordt een uitwerking op hoofdlijnen van de personele consequenties gegeven waarbij de nieuwe organisatie en de daarin voorkomende functies qua taak, niveau en formatieve omvang worden beschreven. Hierin wordt een overzicht gegeven van de status van functies en de vergelijking van functies in de oude en in de nieuwe situatie.
 - b. *Definitief besluit tot reorganisatie met plaatsingsplan:* het definitief besluit tot reorganisatie kan verschillende beslispunten hebben: financieel, organisatorisch, facilitair, rechtspositioneel. Gelet op de voorafgaande besluiten heeft het definitieve besluit een afrondende betekenis waarin de laatste punten worden besloten.
2. Het college is bevoegd tot het nemen van besluiten ten aanzien van een “grote reorganisatie” en het daarbij vast te stellen plaatsingsplan.
3. Reorganisatiebesluiten zoals bedoeld in het eerste lid worden ter advisering aan de Ondernemingsraad op grond van artikel 25 van de WOR en ter overeenstemming met het Georganiseerd Overleg op grond van hoofdstuk 12 van het AR voorgelegd.
4. Ten aanzien van de bevoegdheid tot het nemen van individuele rechtspositionele besluiten betreffende de aanstelling, plaatsing, herplaatsbaarverklaring en het verlenen van

reorganisatieontslag met toepassing van de reïntegratiefase als bedoeld in artikel 29 en 30 is de Mandatenregeling Personeelszaken van overeenkomstige toepassing.

Artikel 3 Besluiten en rol OR/GO bij een “kleine reorganisatie”

1. Ingeval van een “kleine reorganisatie” kan in het besluitvormingsproces worden volstaan met één integraal besluit waarin het plaatsingsplan is opgenomen.
2. De Algemeen Directeur is bevoegd tot het nemen van besluiten ten aanzien van een “kleine reorganisatie” en het eventueel daarbij behorende plaatsingsplan.
3. In geval van een “kleine reorganisatie” waarbij geen sprake is van een “belangrijke wijziging” in de zin van artikel 25 WOR wordt het besluit tot reorganisatie ter informatie voorgelegd aan de Ondernemingsraad.
4. Het besluit tot “kleine reorganisatie” wordt ter overeenstemming aan het Georganiseerd Overleg voorgelegd indien er personele c.q. rechtspositionele gevolgen zijn.

Artikel 4 Plaatsingsprocedure

Ten aanzien van de wijze waarop bij reorganisaties vorm wordt gegeven aan de te volgen plaatsingsprocedure (zoals het instellen van plaatsingscommissie en dergelijke) wordt nader overleg gevoerd in het Georganiseerd Overleg. Per reorganisatie wordt een plaatsingsprocedure vastgesteld met overeenstemming van het Georganiseerd Overleg. De vorm van de plaatsingsprocedure kan per reorganisatie verschillen en kan worden aangepast aan de hand van de omstandigheden van het geval.

Hoofdstuk 2 Plaatsingsbeleid bij reorganisatie

Artikel 5 Plaatsingsplan

1. Het plaatsingsplan is een voorstel over de personele invulling van de nieuwe organisatie. Het plan bestaat uit een overzicht van functies.
2. Onder functie wordt verstaan het geheel van werkzaamheden dat door de ambtenaar is te verrichten.
3. De functies zijn voorzien van functiebenamingen, formatieve omvang, functieniveau, naam van de voorgestelde functionaris, zijn of haar oorspronkelijke functie en schaalniveau, en eventuele bijzonderheden rond de functie of de plaatsing. Het plaatsingsplan is van belang voor de onderbouwing van individuele rechtspositionele besluiten zoals plaatsing en doorstroming. In het plaatsingsplan worden de volgende plaatsingsmogelijkheden gehanteerd:
 - a. plaatsing in een *voortgezette functie* (artikel 6) of een *nieuwe functie* (artikel 8);
 - b. plaatsing in een andere *passende functie* (artikel 9) of *geschikte functie* (artikel 10) binnen de gemeentelijke organisatie;
 - c. de ambtenaar wordt niet geplaatst in een functie en wordt voorgedragen voor herplaatsbaarverklaring als bedoeld in artikel 15.
4. De kwalificatie van een functie als “voortgezette functie” en/of “nieuwe functie” is opgenomen in het bij het reorganisatiebesluit behorende plaatsingsplan. De Ondernemingsraad toetst in het kader van de adviesaanvraag op grond van artikel 25 van de WOR of functies op juiste grondslag als “voortgezet” en/of “nieuw” zijn aangemerkt.

Eerst nadat de Ondernemingsraad zich heeft uitgesproken over het plaatsingsplan en de “was/wordt”-lijst worden deze voor overeenstemming aan het Georganiseerd Overleg voorgelegd.

Het plaatsingsplan wordt definitief nadat hierover overeenstemming in het Georganiseerd Overleg is bereikt.
5. Plaatsing geschiedt zoals weergegeven in het plaatsingsschema (bijlage 1).

Artikel 6 Plaatsing op voortgezette functies

1. Een voortgezette functie is een functie die qua inhoud, aard en niveau geheel of in grote lijnen gelijk is aan de oorspronkelijke functie, waarbij in ieder geval de helft of meer van de taken ongewijzigd dient te blijven. Dergelijke functies blijven in principe bezet door diegene die de oorspronkelijke functie uitoefent (mens volgt taak). Bij de beoordeling of taken grotendeels (on)gewijzigd zijn, is de functiebeschrijving (Bouwsteenfunctie en Individueel Jaarplan) het uitgangspunt.
2. Plaatsing in een voortgezette functie is per definitie passend, wat niet wegneemt dat de functie kan worden ingedeeld in een hoger of lager schaalniveau.

Artikel 7 Formatiereductie bij voortgezette functies

1. Bij formatiereductie in geval van voortgezette functies, die als onderling uitwisselbaar kunnen worden aangemerkt, gelden bij het aanwijzen van de plaatsingskandidaten de criteria op basis van het afspiegelingsbeginsel in combinatie met het anciënniteitsbeginsel, zoals omschreven in het vierde lid van dit artikel.
2. Het college stelt in iedere reorganisatie een objectiveerbare peildatum vast waarop het voor formatiereductie in aanmerking komende personeelsbestand wordt vastgesteld.
3. Ten behoeve van het afspiegelingsbeginsel wordt uitgegaan van het per peildatum vastgestelde personeelsbestand in de functiegroep dat wordt ingedeeld in de volgende vijf leeftijdsgroepen:
 - tot en met 24 jaar
 - 25 tot en met 34 jaar
 - 35 tot en met 44 jaar
 - 45 tot en met 54 jaar
 - 55 jaar en ouder.
4. De reductie wordt in gelijke mate over de vijf leeftijdsgroepen verdeeld waarbij van groot naar klein wordt gewerkt. Binnen de leeftijdscategorieën geldt het anciënniteitsbeginsel. Op basis van het anciënniteitsbeginsel naar dienstjaren komen de ambtenaren met de meeste dienstjaren in de oorspronkelijke functie het eerst voor de voortgezette functie in aanmerking.

5. Van de in lid 1 van dit artikel bepaalde volgorde kan worden afgeweken indien dit naar het oordeel van partijen noodzakelijk is en met instemming van het GO.

Artikel 8 Plaatsing op een nieuwe functie

1. Een functie die niet is voortgezet wordt aangemerkt als nieuwe functie.
2. Bij het besluit tot plaatsing in een nieuwe functie is het streven zoveel mogelijk de (vacante) nieuwe functies te laten bezetten door interne kandidaten die aan de hand van het functieprofiel (Bouwsteenfunctie en Individueel Jaarplan) in relatie tot de kwaliteiten op basis van competenties, kennis en vaardigheden, opleiding, ervaring, functioneren, personeelsgesprekken, voorkeur van de ambtenaar voor de bepaalde functies en eventueel het resultaat van een op kosten van de werkgever gehouden test of assessment geschikt worden geacht.
3. De ambtenaar werkt mee aan gesprekken, testen of assessments die nodig zijn voor het verzamelen van gegevens als genoemd in lid 2. De kosten daarvan zijn voor rekening van de werkgever.
4. Nieuwe functies zijn gemeentebreed opengesteld voor ambtenaren met een vervallen functie en herplaatsbaar verklaarde ambtenaren die aan de in lid 2 gestelde geschiktheidseisen voldoen.

Artikel 9 Plaatsing op een passende functie

1. Een ambtenaar is verplicht een andere functie te aanvaarden “indien die functie hem redelijkerwijs in verband met zijn persoonlijkheid, omstandigheden en vooruitzichten kan worden opgedragen”.
2. Er is sprake van een passende functie :
 - a. Indien de werkzaamheden, wat betreft functie-inhoud en opleidings-/ervaringsniveau, in de lijn liggen van de oorspronkelijke functie;
 - b. indien de gerechtvaardigde verwachting bestaat dat de ambtenaar de werkzaamheden op behoorlijke wijze zal kunnen verrichten, eventueel na een in tijd beperkte opleiding of training hiertoe;
 - c. een functie met een schaalniveau dat gelijk is aan het functionele schaalniveau van de oorspronkelijke functie van de ambtenaar;
 - d. indien de functionele schaal maximaal één schaal onder het niveau van de oorspronkelijke functie ligt als de oorspronkelijke functie schaal 7 of lager heeft;
 - e. indien de functionele schaal maximaal één schaal onder het niveau van de oorspronkelijke functie ligt als de oorspronkelijke functie schaal 8 of hoger heeft. In geval het hiervoor bepaalde aantoonbaar niet mogelijk blijkt dan is er mede sprake van “passendheid” indien de functionele schaal maximaal twee schalen onder het niveau van de oorspronkelijke functie ligt. In dit laatste geval blijft voor de werkgever de verplichting bestaan om een functie te vinden die maximaal één schaal onder het oorspronkelijke functieniveau ligt.;
3. Ten aanzien van een ambtenaar die in een voorgaande reorganisatie reeds in een functie met een lagere functionele schaal geplaatst is, wordt een plaatsing bij een nieuwe reorganisatie in een lagere schaal zoals bedoeld in het tweede lid onder d en e als niet-passend gezien. In deze situatie is sprake van plaatsing in een “geschikte functie” zoals bedoeld in artikel 10.
4. Is een opleiding of training nodig om de functie naar behoren te kunnen gaan vervullen, dan moet aan een opleidingsduur worden gedacht die passend is voor de functie. Verdere opleiding is mogelijk, maar staat los van het oordeel of de functie passend is voor betrokkene.

Artikel 10 Plaatsing op een geschikte functie

Een functie is geschikt indien de ambtenaar op verzoek van de werkgever instemt met plaatsing in deze functie. Een dergelijke functie hoeft niet te voldoen aan de eisen die aan een passende functie worden gesteld

Artikel 11 Garantie van Salaris en Salarisperspectief

1. Onder salaris wordt verstaan het voor de ambtenaar geldende bedrag van de aan hem toegekende schaal.
2. Onder salarisperspectief wordt verstaan de opeenvolgende salarisperiodieken tot en met het hoogste bedrag van die toegekende schaal.
3. De ambtenaar die in het kader van reorganisatie op basis van het bepaalde in artikel 9, tweede lid, onder d en e in een passende functie op een lager schaalniveau dan het schaalniveau van de oorspronkelijke

functie is geplaatst, verkrijgt een garantie van het salaris en het salarisperspectief behorende bij het schaalniveau van de oorspronkelijke functie.

4. Ten aanzien van de ambtenaar die in het kader van reorganisatie op basis van het bepaalde in artikel 10 in een geschikte functie op een lager schaalniveau dan het schaalniveau van de oorspronkelijke functie is geplaatst, worden individuele afspraken gemaakt die afhankelijk zijn van de omstandigheden van het geval.
5. Toelagen verbonden aan de oorspronkelijke functie worden ingetrokken dan wel afgebouwd indien hiervoor op grond van de Bezoldigingsverordening Gemeente Haarlem een afbouwregeling geldt.
6. Eerdere toegekende salaris –en salarisperspectiefgaranties bij een plaatsing wegens reorganisatie in een lager ingeschaalde functie vóór de ingangsdatum van dit Sociaal Statuut blijven onverkort van toepassing.

Artikel 12 Bedenkingenprocedure tegen voorgenomen besluitvorming

1. De ambtenaar wordt van de voorgenomen besluitvorming tot: de functie-statusbepaling (waarmee de status van de oorspronkelijke functie als voortgezet of vervallen wordt bepaald), de plaatsing en de daarmee samenhangende maatregelen omtrent salaris, opleiding en dergelijke schriftelijk op de hoogte gesteld.
2. Alvorens het definitieve individuele rechtspositiebesluit wordt genomen, wordt de ambtenaar in de gelegenheid gesteld zijn bedenkingen als bedoeld in artikel 4:8 van de Algemene wet bestuursrecht kenbaar te maken. De bedenkingen worden meegewogen in de definitieve beslissing.

Artikel 13 Individueel Plaatsingsbesluit

1. Na vaststelling van het definitieve reorganisatiebesluit en het plaatsingsplan neemt de in de regeling Mandatering Personeelszaken aangewezen gemandateerde manager van de hoofdafdeling op basis hiervan een individueel rechtspositiebesluit tot plaatsing (plaatsingsbesluit) van de betrokken ambtenaar.
In geval van individuele rechtspositiebesluiten tot plaatsing die managers van de hoofdafdeling of directieleden betreffen, is het college bevoegd tot besluitvorming. In geval van individuele rechtspositiebesluiten tot plaatsing die afdelingshoofden betreffen, is de directie bevoegd tot voornoemd besluit.
2. De ambtenaar wordt zo spoedig mogelijk schriftelijk op de hoogte gesteld van dit besluit. In de motivering wordt ingegaan op de in artikel 12 genoemde bedenkingen indien die door de ambtenaar zijn ingediend.
3. In geval er geen plaatsing mogelijk is, geldt het bepaalde in hoofdstuk 3 van dit Sociaal Statuut en wordt op basis van de daar genoemde bepalingen overgegaan tot besluitvorming.
4. Tegen het in lid 1 genoemde individueel plaatsingsbesluit kan de ambtenaar bezwaar en vervolgens beroep aantekenen overeenkomstig het bepaalde in de Algemene wet bestuursrecht

Artikel 14 Verzelfstandiging en publiekrechtelijke taakoverheveling

1. Onder verzelfstandiging wordt verstaan een 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.
2. Onder publiekrechtelijke taakoverheveling wordt verstaan een organisatiewijziging die het gevolg is van de overheveling van een deel van de organisatie naar een ander publiekrechtelijk orgaan.
3. Bij verzelfstandiging en publiekrechtelijke taakoverheveling zal er een sociaal plan worden afgesproken met het Georganiseerd Overleg.

Hoofdstuk 3 Herplaatsbaarheid wegens reorganisatie

Artikel 15 Herplaatsbaarverklaring na afloop van de plaatsingsprocedure

Ten aanzien van de ambtenaar voor wie na afloop van de plaatsingsprocedure geen passende of geschikte functie is gevonden, neemt de wethouder Personeelszaken namens het college een besluit tot herplaatsbaarverklaring waarbij de ambtenaar wordt aangewezen als herplaatsingskandidaat. Voornoemde bevoegdheid kan ingevolge de Mandatenregeling Personeelszaken worden gemandateerd.

Artikel 16 Herplaatsingstermijn

1. Ongeacht de duur van het dienstverband bedraagt de herplaatsingstermijn maximaal 12 maanden waarin gezocht wordt naar een passende of geschikte functie binnen of buiten de gemeentelijke organisatie.
2. Na de eerste zes maanden van de herplaatsingstermijn vindt door de in artikel 17 genoemde Evaluatiecommissie een evaluatie van de stand van zaken rond de herplaatsingsactiviteiten plaats en worden zonodig aanbevelingen voor het vervolg van de herplaatsingstermijn gedaan.
3. Indien na afloop van de in het eerste lid genoemde herplaatsingstermijn van 12 maanden geen passende of geschikte functie binnen of buiten de gemeentelijke organisatie voor de ambtenaar is gevonden en door de in artikel 17 genoemde Evaluatiecommissie wordt beoordeeld dat hiertoe door de werkgever voldoende inspanning is betracht, kan met toepassing van de in artikel 29 genoemde reïntegratiefase ontslag wegens reorganisatie op grond van artikel 8:3 AR worden verleend.
4. Indien aantoonbaar is gebleken dat de werkgever onvoldoende inspanning heeft betracht om de ambtenaar intern of extern te herplaatsen dan wel ontslag gezien de omstandigheden van het geval onredelijk is, wordt de herplaatsingstermijn verlengd. De duur van de verlenging is afhankelijk van de omstandigheden van het geval en ter beoordeling door de in artikel 17 genoemde Evaluatiecommissie.

Artikel 17 Evaluatiecommissie

1. De Evaluatiecommissie bestaat uit 3 functionarissen, zijnde: een vertegenwoordiger van de werkgever, een vertegenwoordiger van het Georganiseerd Overleg en een door de werkgever en het Georganiseerd Overleg aangewezen onafhankelijke voorzitter.
2. Van de ambtenaar wordt een dossier bijgehouden waarin alle herplaatsingsactiviteiten worden bijgehouden en zijn opgenomen.
3. Doel van de commissie is te beoordelen of de ambtenaar voldoende is begeleid en door de organisatie niet is belemmerd in het zoeken naar passend werk, er op kort termijn geen plaatsing in het vooruitzicht ligt en of er omstandigheden zijn waardoor een verlenging van de bemiddelingstermijn gerechtvaardigd is.

Artikel 18 Verplichtingen van de ambtenaar tijdens de herplaatsingstermijn

1. Gedurende de herplaatsingstermijn is de ambtenaar verplicht een passende functie binnen de gemeentelijke organisatie te aanvaarden. Deze verplichting geldt ook ten aanzien van een buiten de gemeentelijke organisatie gelegen functie die als passend kan worden aangemerkt.
2. De ambtenaar is verplicht mee te werken aan alle maatregelen die een passende of geschikte plaatsing kunnen bewerkstelligen. Indien de ambtenaar onvoldoende inspanning heeft betracht, wordt de herplaatsingstermijn beëindigd en zal met toepassing van het bepaalde in artikel 29 worden overgegaan tot afgifte van een besluit tot ontslag wegens reorganisatie en toepassing van de reïntegratiefase.

Artikel 19 Tijdelijke werkzaamheden

Prioriteit van zowel werkgever als ambtenaar ligt bij het vinden van een passende of geschikte functie binnen of buiten de organisatie. De ambtenaar kan bij uitzondering worden ingezet op tijdelijke werkzaamheden indien dit in het belang van de ambtenaar is en dit succesvolle plaatsing alsmede de bemiddelings- en/of zoekactiviteiten naar een passende of geschikte functie niet in de weg staat.

Artikel 20 Herplaatsbaarheid en voorrang bij vacatures

Ambtenaren die zijn aangewezen als herplaatsingskandidaat hebben voorrang bij interne vacatures. Op de plaatsingsprocedure is het gedurende de looptijd van dit Sociaal Statuut vigerende beleid inzake Bovenformatieven van toepassing.

Bij vervulling van interne vacatures met andere ambtenaren dan herplaatsingskandidaten doet de werkgever hiervan melding aan de Ondernemingsraad.

Artikel 21 Plan van aanpak zoektraject

Met als richtlijn 4 weken na herplaatsbaarverklaring zal de ambtenaar samen met de verantwoordelijk leidinggevende, met ondersteuning door de HRM-adviseur en de mobiliteitsadviseur, een plan van aanpak opstellen. In dit plan van aanpak zullen afspraken worden gemaakt met als doel de ambtenaar zo goed en zo snel mogelijk te herplaatsen in een passende of geschikte functie binnen of buiten de gemeentelijke organisatie.

Naast het zoektraject naar een passende of geschikte functie binnen of buiten de organisatie staan – onder andere - de volgende faciliteiten ter beschikking die in het Plan van Aanpak kunnen worden opgenomen: sollicitatietraining, opleiding, stage, proefplaatsing, detachering, outplacement. De beschikbare faciliteiten worden betrokken in de beoordeling van de herplaatsingsactiviteiten door de in artikel 17 genoemde Evaluatiecommissie.

Artikel 22 Opleiding

De ambtenaar kan in aanmerking voor opleiding en scholing worden gebracht indien :

- a. de ambtenaar niet zonder opleiding een (gewenste) functie kan uitoefenen. De voorgestelde opleiding is daartoe een adequaat middel; en
- b. de opleiding is relevant voor de arbeidsmarkt.

HRM, de verantwoordelijk leidinggevende en de ambtenaar gaan na of de gewenste functie en het daarbij behorende opleidingsniveau past bij de vooropleiding, werkervaring en vaardigheden van de ambtenaar.

Indien een opleiding meer tijd in beslag neemt dan de voor de ambtenaar geldende herplaatsingstermijn worden over de consequenties nadere afspraken gemaakt. De manager van de hoofdafdeling beslist hierover.

Artikel 23 Interne Proefplaatsing

1. Indien er sprake is van een relatief grote discrepantie tussen functie-eisen enerzijds en functionele kwaliteiten van de ambtenaar anderzijds, kan een termijn worden bepaald waarbinnen beoordeeld dient te worden of de plaatsing als geslaagd kan worden beschouwd.
2. De termijn voor interne proefplaatsing bedraagt maximaal 6 maanden. Er bestaat een mogelijkheid tot verlenging. Indien aan de plaatsing een opleiding is gekoppeld, start deze termijn nadat de opleidingsperiode is afgerond.
3. De leidinggevende bepaalt op basis van een beoordeling of een proefplaatsing als geslaagd kan worden beschouwd. Indien binnen de in lid 2 genoemde termijn geoordeeld wordt dat de plaatsing niet als geslaagd kan worden beschouwd, wordt de ambtenaar alsnog of opnieuw voor de resterende termijn, elders geplaatst in een beschikbare passende of geschikte functie.

Artikel 24 Externe Proefplaatsing

1. Als een functie buiten de gemeentelijke organisatie is gevonden, kan een zogenaamde externe proefplaatsing worden afgesproken. Een proefplaatsing verschilt met de detachering omdat de andere werkgever niet voor de werkzaamheden betaalt. Doel van de proefplaatsing is dat de ambtenaar bij een geslaagde proef uiteindelijk in dienst treedt bij die andere werkgever.
2. Bij het aangaan van een proefplaatsing moeten afspraken worden gemaakt tussen de gemeentelijke werkgever, de ambtenaar en de werkgever waar de proefplaatsing plaatsvindt. Aandachtspunten hierbij zijn: de maximale periode van de proefplaatsing welke in onderling overleg nader overeen moet worden gekomen, de aard van de werkzaamheden, de uitoefening

van het feitelijk werkgeverschap (werktijden, verlof etc., schade en aansprakelijkheid, het aanbod van een functie door de feitelijk werkgever bij een geslaagde proef.

3. Als uit een beoordeling blijkt dat een plaatsing niet geslaagd is, terwijl dit redelijkerwijs niet was te voorzien, zal die plaatsing worden teruggedraaid. Voor zover de plaatsing ongedaan wordt gemaakt binnen 6 maanden na het plaatsingsbesluit kan de ambtenaar op grond van reorganisatie worden herplaatst in een andere beschikbare passende of geschikte functie.

Artikel 25 Stage

Het lopen van een stage is een middel voor de ambtenaar om inzicht te krijgen in de praktijk van een bepaalde organisatie of bedrijf en vice versa. Er zijn verschillende redenen voor het lopen van een stage: de ambtenaar wil mogelijk aan de slag in een andere sector maar wil daarvoor eerst stage lopen zodat hij kennis kan maken met de beroepsactiviteit. Bij het aangaan van een stage moeten afspraken worden gemaakt tussen de gemeentelijke mobiliteitsadviseur/leidinggevende, de ambtenaar en de werkgever waar de stage wordt gelopen.

Artikel 26 Detachering

Als een passende functie is gevonden bij een organisatie of een bedrijf kan met deze werkgever een detacheringsovereenkomst worden gesloten. Doel van de detachering is dat de ambtenaar uiteindelijk in dienst treedt bij die andere werkgever. Als de ambtenaar gedetacheerd wordt moet een detacheringsovereenkomst worden gesloten tussen de gemeentelijke werkgever, de ambtenaar en de werkgever die de ambtenaar inleent. In deze overeenkomst zijn onder andere afspraken opgenomen over de duur van de detachering, het uitbetalen van vergoedingen aan de gemeentelijke werkgever, afspraken over de aansprakelijkheid en het aanbod van een arbeidsovereenkomst of aanstelling bij een geslaagde detachering.

Artikel 27 Stimuleringspremie

1. Bij ontslag op eigen verzoek op basis van artikel 8:1 AR gedurende de herplaatsingstermijn wordt aan ambtenaren een stimuleringspremie toegekend.
2. De stimuleringspremie bedraagt maximaal 12 maandsalarissen. Het aantal maandsalarissen neemt af naarmate er meer maanden van de herplaatsingstermijn zijn verstreken.
3. De stimuleringspremie wordt per datum van uitdiensttreding in één keer uitbetaald.
4. De hoogte van de stimuleringspremie wordt vastgesteld aan de hand van onderstaande tabel:

Termijn na herplaatsbaarverklaring waarbinnen ontslag wordt genomen	Stimuleringspremie
0-3 maanden	12 maandsalarissen
4-6 maanden	9 maandsalarissen
7-12 maanden	6 maandsalarissen

Artikel 27A Aanvullende afspraken bij aanvaarding externe functie

Met de ambtenaar die een functie buiten de Haarlemse gemeentelijke organisatie (externe functie) aanvaardt, kunnen - afhankelijk van de omstandigheden van het geval - aanvullende individuele afspraken worden gemaakt met betrekking tot onder andere:

- aanvulling van het salaris indien aan de externe functie een lager salarisniveau is verbonden;
- aanvulling van het salaris indien in verband met de externe functie de reistijd voor woon-werkverkeer aanzienlijk toeneemt;
- aanvulling van het salaris indien in verband met de externe functie extra reiskosten moeten worden gemaakt.

Artikel 28 Besluit tot ontslag wegens reorganisatie

1. Ontslag wegens reorganisatie op grond van artikel 8:3 AR, na afloop van de herplaatsingstermijn en na instemming van de Evaluatiecommissie, wordt verleend bij een door het college te nemen besluit tot eervol ontslag.
2. Voorafgaand aan het in het eerste lid genoemde te nemen besluit wordt de betrokken ambtenaar van het voornemen hiertoe op de hoogte gesteld en in de gelegenheid gesteld zijn bedenkingen naar voren te brengen. In de motivering van het besluit wordt ingegaan op de eventuele bedenkingen die door de ambtenaar is ingediend.
3. Tegen in het eerste lid genoemde besluit kan de ambtenaar bezwaar en vervolgens beroep aantekenen overeenkomstig het bepaalde in de Algemene wet bestuursrecht.

Artikel 29 Reïntegratiefase

1. Bij het in artikel 28 genoemde ontslagbesluit wordt de ambtenaar die 2 jaar of langer in dienst van de gemeente is, aangewezen als reïntegratiekandidaat gedurende de in artikel 10d:5 van het AR bepaalde reïntegratiefase.
2. Tijdens de reïntegratiefase zal de werkgever zich inspannen om onvrijwillige werkloosheid te voorkomen door bemiddeling van werk naar werk binnen of buiten de gemeentelijke organisatie.
3. De rechten en plichten van hoofdstuk 10d van het AR zijn onverkort van toepassing.
4. De artikelen 18 tot en met 26 van dit Sociaal Statuut zijn van overeenkomstige toepassing ten aanzien van als reïntegratiekandidaat aangewezen ambtenaren gedurende de reïntegratiefase.

Hoofdstuk 4 Slotbepalingen

Artikel 30 Hardheidsclausule

1. In gevallen waarin toepassing van dit Sociaal Statuut zou leiden tot een onbillijke situatie voor een ambtenaar, kan het college van dit Sociaal Statuut afwijken in een voor de ambtenaar gunstige zin.
2. In gevallen waarin het Sociaal Statuut niet voorziet, beslist het college; het college legt het besluit gemotiveerd voor aan de Commissie voor het Georganiseerd Overleg. Het bepaalde in hoofdstuk 12 van het AR vormt daarbij het uitgangspunt.
3. In geval van een conflict tussen werkgever en Georganiseerd Overleg omtrent de toepassing of uitleg van dit Sociaal Statuut wordt gehandeld naar de bepalingen zoals geformuleerd in hoofdstuk 12 van het AR.
4. Partijen treden met elkaar in overleg als externe factoren het noodzakelijk maken tot andere afspraken te komen dan in dit Sociaal Statuut vastgelegd.

Artikel 31 Inwerkingtreding en looptijd

1. Dit Sociaal Statuut gemeente Haarlem 2011 treedt in werking met ingang van 1 januari 2011 en heeft een looptijd tot en met 31 december 2012.
2. Gedurende de looptijd van dit Sociaal Statuut werken werkgever en de vertegenwoordigers van de werknemersorganisaties in het Georganiseerd Overleg aan een nieuw Sociaal Statuut welke per 1 januari 2013 in werking zal treden.
3. Indien per 1 januari 2013 nog geen nieuw Sociaal Statuut in werking kan treden, blijft het onderhavige Sociaal Statuut gemeente Haarlem 2011 tijdelijk van toepassing.

Artikel 32 Citeertitel

Deze regeling wordt aangehaald als “ Sociaal Statuut gemeente Haarlem 2011”.

Aldus vastgesteld in de vergadering van de Commissie voor het Georganiseerd Overleg van de gemeente Haarlem op 1 december 2010 en getekend in 3-voud:

Namens de werkgever:

P. Heiliegers
Wethouder Personeelszaken
Voorzitter GO

.....

Namens de werknemers:

K. de Buijzer
Regiobestuurder ABVAKABO FNV

.....

K. Kasper
Regiobestuurder CNV-Publieke Zaak

.....

Bijlage I: Plaatsingscriteria bij voortgezette en nieuwe functies

