

Sociaal Statuut provincie Noord-Holland 2012-2015

Algemeen

Dit Sociaal Statuut vangt de personele gevolgen op van organisatiewijzigingen en is bedoeld om de positie van de medewerkers in het organisatiewijzigingsproces te regelen. Het Sociaal Statuut is te lezen als een document dat de juridische grondslag biedt voor de toepassing van instrumenten, maatregelen en voorzieningen (het flankerend sociaal beleid) in fase 3 van organisatieontwikkeling als bedoeld in de nota Vitaal Organiseren.

Uitgangspunten

Bij dit Sociaal Statuut gelden de volgende uitgangspunten:

Regelgeving

Hoofdstuk B (artt. 8, 13 en 14) van de Collectieve Arbeidvoorwaardenregeling Provincies (CAP) is van toepassing op dit Sociaal Statuut. Voor zover de bepalingen uit dit Sociaal Statuut afwijken van hetgeen in hoofdstuk B van de CAP is opgenomen, gaan de bepalingen uit dit Sociaal Statuut voor op de bepalingen uit het betreffende hoofdstuk van de CAP.

Voor elke reorganisatie dient, door partijen in het Georganiseerd Overleg, apart te worden besloten of aanvullende maatregelen nodig zijn. Indien de positie van een ambtenaar bij een reorganisatie ter discussie staat dient de ambtenaar altijd de mogelijkheid te hebben - met voorbijgaan aan de regelingen genoemd in dit Sociaal Statuut - een beroep te doen op de Collectieve Arbeidvoorwaardenregeling Provincies.

Mens volgt functie

Voor zover functies ongewijzigd of licht gewijzigd terugkomen binnen de nieuw te vormen organisatie, geldt dat de medewerker zijn functie 1 op 1 volgt (functievoller).

Van werk naar werk

In het Sociaal Statuut wordt door partijen gezamenlijk de visie "van werk naar werk" (vwnw) gedeeld: het (zoveel mogelijk) veiligstellen van werkgelegenheid staat bovenaan en waar nodig wordt daarvoor mobiliteit bevorderd. Dit betekent dat iedere medewerker betrokken bij een reorganisatie wordt geplaatst of met behulp van een mobiliteitstraject wordt herplaatst. Hierbij ligt er zowel een actieve rol bij de werkgever (inzetten van een uitgebreid instrumentarium om inzetbaarheid en mobiliteit te bevorderen, alsmede centrale regie op het (her)plaatsingsproces, als bij de medewerker (accepteren van passende arbeid binnen of buiten de provinciale organisatie; verantwoordelijkheid voor de eigen ontwikkeling en inzetbaarheid). Deze wederzijdse inspanningsverplichtingen worden – indien de medewerker boventallig zou worden verklaard – vastgelegd in een z.g. trajectovereenkomst, een wederzijdse overeenkomst, waarin de rechten en plichten en de te plegen inspanningen van beide partijen concreet worden vastgelegd. Deze rechten, plichten en te plegen inspanningen zijn wederzijds afdwingbaar

Personele gevolgen

Gedurende de looptijd van dit Sociaal statuut zal bij eventuele reorganisaties het vvwv-principe worden gehanteerd. Uitzonderingen hierop zijn mogelijk indien sprake is van:

1. Besluitvorming door bevoegde publiekrechtelijke organen over de inrichting van het provinciestelsel, de overheveling van provinciale taken of activiteiten naar andere publiekrechtelijke lichamen, het afschaffen van provinciale taken of activiteiten, dan wel het beperken of afnemen van provinciale financiële activa, waarbij niet adequaat wordt voorzien in (financiële) waarborgen ten aanzien van de personele gevolgen;
2. Een situatie als bedoeld in artikel 4 lid 2 sub 4 van dit statuut;
3. Een situatie als bedoeld in artikel 5 art. 2.1 sub 3 van dit statuut.

Herplaatsing vindt plaats d.m.v. een mobiliteitstraject. De werknemersorganisaties staan op het standpunt dat ook na afloop daarvan de werkgever onverminderd verantwoordelijk blijft voor het vinden van een nieuwe werkplek (baangarantie). De werkgever is van mening dat na afloop van het mobiliteitstraject zónder herplaatsing, automatisch reorganisatieontslag dient te worden verleend (overeenkomstig artikel B.13 van de CAP). Besloten is om dit (fundamentele) verschil van inzicht verder te bespreken en op te lossen voor de expiratedatum van dit Statuut.

1. Werkingssfeer

1. Dit Sociaal Statuut is van toepassing op alle medewerkers met een aanstelling in vaste dienst en op alle medewerkers met een tijdelijke aanstelling bij wijze van proef in dienst van de provincie Noord-Holland.
2. Dit Sociaal Statuut is tevens van toepassing op outsourcing (privatisering/verzelfstandiging) van organisatieonderdelen, indien hierbij ambtenaren boventallig worden.
3. Bij privatisering, verzelfstandiging, taakoverheveling of outsourcing treden partijen in overleg om een op de situatie gericht (*aanvullend*) sociaal plan af te spreken.

In alle voorkomende privatiserings-, verzelfstandigings-, taakoverhevelings- of outsourcingstrajecten worden de volgende spelregels gehanteerd:

- Het uitgangsprincipe is: 'mens volgt werk'. De overheidsorganisaties of marktpartijen die provinciale taken overnemen, zullen de medewerkers die de betreffende taken uitvoeren in dienst nemen. Bij de overdracht van provinciale medewerkers naar een nieuwe werkgever geldt het uitgangspunt, dat deze nieuwe werkgever dient te voldoen aan de vereisten die redelijkerwijs mogen worden gesteld aan een goed werkgever.
- De betrokken medewerkers wordt ontslag verleend onder gelijktijdige indiensttreding bij de betreffende overheidsorganisatie of marktpartij, waarbij de arbeidsvoorwaarden van deze organisatie van toepassing worden.
- Er wordt een vergelijking gemaakt van de arbeidsvoorwaardenpakketten bij de provincie en bij de nieuwe werkgever. Mochten deze bij de nieuwe organisatie in

ongunstige zin afwijken van het huidige arbeidsvoorwaardenpakket, dan worden over de negatieve verschillen in een sociaal plan afspraken gemaakt.

■ Voor de periode van 5 jaar kan aanspraak worden gemaakt op een terugkeergarantie naar de provinciale organisatie. Deze geldt indien de medewerker buiten zijn schuld, bijvoorbeeld door faillissement, reorganisatie of bedrijfsbeëindiging, zijn nieuwe functie verliest. In dat geval wordt de medewerker boventallig verklaard.

2. Onderscheid niet-ingrijpende en ingrijpende organisatiewijzigingen

Er wordt onderscheid gemaakt tussen niet-ingrijpende en ingrijpende organisatiewijzigingen;

Van een niet-ingrijpende organisatiewijziging is sprake indien de verandering:

- niet leidt tot het aanwijzen van een boventallige ambtenaar;
- wel leidt tot het aanwijzen van een boventallige ambtenaar, maar deze aanwijzing samen gaat met een gelijktijdige herplaatsing in een andere passende functie.

Van een ingrijpende organisatiewijziging is sprake indien deze niet valt onder het voorgaande en in geval van een:

- wijziging van de totale organisatiestructuur van de provincie Noord-Holland met personele gevolgen;
- verzelfstandiging, privatisering, taakoverheveling of outsourcing van onderdelen van de organisatie.

3. Bevoegdheid tot het nemen van besluiten tot organisatiewijziging

1. De algemeen directeur is bevoegd tot het nemen van besluiten inzake niet-ingrijpende organisatiewijzigingen.
2. Gedeputeerde Staten zijn bevoegd tot het nemen van besluiten inzake ingrijpende organisatiewijzigingen en reorganisaties.

4. Voornemen tot organisatiewijziging/reorganisatie

1. Als Gedeputeerde Staten of de algemeen directeur voornemens zijn over te gaan tot een organisatiewijziging of reorganisatie, worden de Ondernemingsraad (OR), de betrokken medewerkers en de Commissie voor het Georganiseerd Overleg (GO) hiervan in een vroegtijdig stadium op de hoogte gesteld.
2. Het principebesluit tot organisatiewijziging/reorganisatie wordt ter kennisneming toegezonden aan de OR.

5. Rol van de Commissie voor het Georganiseerd Overleg

Voordat een definitief besluit inzake een organisatiewijziging/reorganisatie wordt genomen, wordt met het GO overleg gevoerd over de personele gevolgen van het besluit en de naar aanleiding daarvan te nemen maatregelen. Bij een organisatiewijziging/

reorganisatie en privatisering, verzelfstandiging, taakoverheveling of outsourcing wordt in het GO bepaald of een (aanvullend) sociaal plan moet worden opgesteld.

ARTIKEL 1

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. Ambtenaar:** degene die door Gedeputeerde Staten van Noord-Holland is aangesteld om in openbare dienst werkzaam te zijn, met uitzondering van degene met wie een dienstverband naar burgerlijk recht is aangegaan voor maximaal 6 maanden.
- b. Functie:** het samenstel van werkzaamheden dat de ambtenaar is opgedragen.
- c. Gelijke functie:** functie die naar aard en inhoud geheel, dan wel in belangrijke mate overeenkomt met de functie die vóór de wijziging van de organisatie voorkwam.
- d. Passende functie:** een functie die de ambtenaar redelijkerwijs in verband met zijn persoonlijkheid, zijn omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten, kan worden opgedragen en die qua salariëring maximaal één schaal lager is. Een functie is tevens passend indien de ambtenaar d.m.v. om- en bijscholing, zoals opgenomen in de trajectovereenkomst, binnen maximaal twee jaar de benodigde geschiktheid en bekwaamheid kan verwerven.
- e. Geschikte functie:** een functie die niet valt onder het begrip "gelijk of passend", doch die een ambtenaar tijdelijk in afwachting van het beschikbaar komen van een passende of gelijke functie kan vervullen. Of op vrijwillige basis bereid is die te vervullen.
- f. Functioneel schaalniveau:** het voor de functie van toepassing zijnde schaalniveau volgens de vigerende bezoldigingsregeling.

- g. Salarisaanspraken:** de salarisschaal waarin de ambtenaar op het moment van herplaatsing is ingedeeld, tot en met het daaraan verbonden maximum.
Voor zover de ambtenaar op het moment van herplaatsing nog niet op het organieke functieniveau is ingedeeld, worden onder deze aanspraken tevens verstaan het maximum bedrag van de salarisschaal van de organieke functie, mits voldaan wordt aan de daarvoor geldende criteria.
- De ambtenaar, die op het maximum van zijn functie is ingedeeld en die in het kader van de toepassing van de in de Regeling Jaargesprekken vastgelegde beoordelingsmethodiek in aanmerking kon worden gebracht voor een hoger bezoldigingsniveau, behoudt ook na herplaatsing het recht om te worden voorgedragen voor deze salarisvooruitzichten, indien er geen verandering optreedt in het functioneren.
- h. Toelagen:** toelagen, niet zijnde persoonlijke toelagen, waarmee het salaris ingevolge de artt. C.11 t/m C.15 lid1 CAP wordt vermeerderd.
- i. Plaatsingscommissie:** de commissie, die het College van Gedeputeerde Staten adviseert over alle (her)plaatsingen, welke in verband met de nieuwe organisatie nodig zijn.
- j. Toetsingscommissie:** de commissie, als bedoeld in artikel 6 van dit Sociaal Statuut, die toetst of het plaatsingsproces op de wijze plaatsvindt zoals in dit statuut is opgenomen.
- k. Leidraad bij organisatieveranderingen:** de vastgestelde procedure volgens welke het organisatieveranderingsproces kan verlopen, alsmede de daarbij aangegeven faseringsmomenten.
- l. Implementatiedatum:** de vastgestelde datum waarop de nieuwe organisatie van start gaat of de daarbij aangegeven faseringsmomenten.

- m. Reorganisatie of organisatiewijziging:** elke wijziging van de organisatiestructuur, van de omvang van de provinciale organisatie of van de taakhoud van de provincie of een onderdeel daarvan – daaronder begrepen de overdracht van taken van en naar de provincie – waaraan personele consequenties zijn verbonden.
- n. Personele gevolgen:** gevolgen voor de functie of de rechtspositie van de betrokken ambtenaar.
- o. Plaatsing:** benoeming van de ambtenaar tijdens het plaatsingsproces op een gelijke, passende of geschikte functie.
- p. Herplaatsing:** benoeming van een boventallige ambtenaar op een functie binnen of buiten de provinciale organisatie
- q. Boventalligheid:** van boventalligheid is sprake als voor de ambtenaar tijdens het plaatsingsproces geen gelijke, passende of geschikte functie kan worden gevonden en moet worden overgegaan tot herplaatsing.
- r. Functiecategorie:** indeling van huidige functies of takenpakketten in vergelijking met de nieuwe functies in de nieuwe organisatie. Er zijn de volgende categorieën:

Categorie 1: ongewijzigde en licht gewijzigde functies

Dit zijn functies die voor wat betreft de inhoud niet of beperkt wijzigen en waaraan beperkte veranderingen t.a.v. de competenties kunnen zijn toegevoegd. De enkele verandering van de functiebenaming is niet van invloed. Deze ambtenaren zijn functievollers en worden één op één geplaatst. Het betreft functies die voor tenminste 51% overeenkomen met de oude functie.

Categorie 2: gewijzigde en nieuwe functies

Dit zijn de functies die voor wat betreft de inhoud van de functie, de vereiste

competenties of de situering binnen de organisatie, wezenlijk wijzigen én de nieuwe functies. D.w.z. functies die voor 49% of minder overeenkomen met de oude functie.

Een verandering in de functiebenaming is niet relevant. Wanneer en of er sprake is van een gewijzigde of nieuwe functie wordt deze voor advies voorgelegd aan de OR *(wordt opgenomen in inrichtingsplan waarin OR adviesrecht toekomt. Komt ook terug in Leidraad.)*

s. Trajectovereenkomst:

de overeenkomst bij (potentiële) boventaligheid tussen de ambtenaar en de werkgever met daarin de afspraken en randvoorwaarden om te komen tot plaatsing in een andere functie (intern of extern).

t. Anciënniteit:

volgorde waarbij degene die het laatst in dienst is gekomen bij de provincie Noord-Holland boventalig wordt verklaard.

u. Afspiegeling:

het afspiegelingsbeginsel wordt toegepast per categorie uitwisselbare functies van de organisatie op basis van de leeftijdsopbouw binnen de betreffende categorie uitwisselbare functies. Doel van afspiegeling is dat de leeftijdsopbouw verhouding man/vrouw, allochtoon/autochtoon van voor en van na de organisatiewijziging zoveel mogelijk gelijk is.

v. Belangstellingsregistratie:

registratie waarbij de ambtenaar zijn belangstelling voor een functie in de nieuwe organisatie kenbaar kan maken.

w. Outsourcing:

privatisering, verzelfstandiging, taakoverheveling, het overdragen van taken en medewerkers die die taken vervullen, aan een derde partij buiten de provinciale organisatie.

ARTIKEL 2

2.1. Overleg personele gevolgen en looptijd van dit statuut

Onverminderd het bepaalde in artikel B.13 van de Collectieve Arbeidsvoorwaarden-regeling Provincies (CAP) wordt bij een voorgenomen organisatiewijziging, zoals bedoeld in de fasen 2 en 3 beschreven in de nota Vitaal Organiseren waarvan dit Sociaal Statuut deel uitmaakt, in het Georganiseerd Overleg steeds vooraf overleg gevoerd over garanties waarbinnen een organisatiewijziging plaats vindt en vindt onverkorte toepassing plaats van dit Sociaal Statuut.

De werkgever kan, in overleg met de ambtenaar, instrumenten van flankerend sociaal beleid toepassen in de drie onderscheiden fasen van organisatieontwikkeling. De inzet van deze instrumenten wordt bepaald door de fase waarin de organisatieontwikkeling zich bevindt en zal in het algemeen het karakter hebben van maatwerkafspraken. Maatwerk is niet hetzelfde als vrijblijvendheid: hoewel in fase 1 de beschikbare instrumenten nog vooral op basis van vrijwilligheid kunnen worden ingezet en de medewerker hierop geen afdwingbare aanspraak kan maken, zal dit in fasen 2 en 3 wel het geval zijn. Deze afspraken hebben dan voor beide partijen een dwingend karakter. Van de ambtenaar wordt eveneens verwacht dat hij zich actief inspant om boventalligheid en/of reorganisatieontslag te voorkomen.

Op personele knelpunten die het gevolg zijn van, ofwel herleidbaar zijn tot de reorganisatie, is dit Sociaal Statuut van toepassing.

2.2. Looptijd

Dit Sociaal Statuut wordt aangegaan voor de periode 1 september 2012 - 1 september 2015. Mocht voor de expiratie van dit Sociaal Statuut dit statuut door één van de partijen niet schriftelijk zijn opgezegd dan wordt de looptijd telkenmaal met één jaar verlengd. Gedurende de looptijd van dit statuut zal er minimaal één keer per jaar overleg plaatsvinden tussen partijen over de werking van dit Statuut. Hierbij zal ook de vraag aan de orde komen of en in hoeverre partijen het noodzakelijk of gewenst achten om wijzigingen aan te brengen in dit Sociaal Statuut.

ARTIKEL 3

Plaatsingsprocedure

3.1. Plaatsing en boventalligheid

1. Uitgangspunt bij plaatsing in de nieuwe organisatie is dat de ambtenaar, waarvoor geldt dat zijn functie niet wijzigt, diens functie volgt en geplaatst wordt in een gelijke functie;
2. Ten aanzien van de functie van ambtenaren doen zich bij een organisatieverandering achtereenvolgens de volgende mogelijkheden voor:
 - a. een functie vervalt. Dit is een unieke functie en er zijn geen gelijke functies in de nieuwe organisatie.

- b. een functie vervalt en er zijn onvoldoende gelijke functies in de nieuwe organisatie. De ambtenaar die binnen de groepen zoals genoemd in lid 3.4. de laagste anciënniteit heeft, verliest zijn of haar functie.
 - c. het aantal formatieplaatsen op een functie wordt verminderd. De ambtenaar die binnen de groepen zoals genoemd in lid 3.4. de laagste anciënniteit heeft, verliest zijn of haar functie.
3. De ambtenaar, wiens functie is vervallen, wordt waar mogelijk geplaatst in een passende functie.
 4. De ambtenaar, wiens functie is vervallen, kan ook worden geplaatst in een geschikte functie. Deze plaatsing is tijdelijk voor de duur van ten hoogste één jaar en kan met ten hoogste één jaar worden verlengd. Werkgever en ambtenaar spannen zich binnen deze periode(s) actief en maximaal in om een andere passende functie te vinden.

3.2. Toekenning functiecategorieën

Tweedeling in functiecategorieën en daarbij behorende plaatsingsprocedure. Functiecategorieën zoals beschreven in artikel 1 onder r)

3.3. Selectieprocedure

Bij een gewijzigde of nieuwe functie (cat.2) geldt dat ambtenaren op basis van kwaliteit geplaatst worden. Ten behoeve van de selectieprocedure worden criteria ontwikkeld. Deze zijn opgenomen in het samenstel van door de provincie Noord-Holland vastgestelde functiebeschrijvingen. Per functie wordt aangegeven welke kennis, ervaring en vaardigheden relevant zijn voor de betreffende functie.

3.4. Afspiegeling

3.4.1.

Als gevolg van de Wet gelijke behandeling, op grond van leeftijd bij de arbeid en het ontslagbesluit zoals dat per 1 maart 2006 geldt, zal bij bepaling van boventalligheid rekening gehouden worden met het afspiegelingbeginsel: dit heeft betrekking op de leeftijdsopbouw in de organisatie en gaat uit van een evenwichtige leeftijdsopbouw van het personeelsbestand.

Hierbij wordt een indeling in vijf leeftijdsgroepen gehanteerd:

- 15 tot 25 jaar
- 25 tot 35 jaar
- 35 tot 45 jaar
- 45 tot 55 jaar
- 55 tot 65 jaar.

Binnen deze leeftijdsgroepen geldt het anciënniteitsprincipe.

3.4.2.

Van het afspiegelingsbeginsel kan alleen worden afgeweken in overeenstemming met het GO

3.5. Plaatsingscommissie

3.5.1. Samenstelling

Gedeputeerde Staten stellen een plaatsingscommissie in, tenminste bestaande uit:

- Een lid van het MT dat niet bij de (her)plaatsing is betrokken, aan te wijzen door Gedeputeerde Staten;
- De direct voor het betreffende organisatieonderdeel verantwoordelijke manager;
- Het secretariaat berust bij een door GS aan te wijzen ambtelijk secretaris;
- De commissie kan zich doen bijstaan door adviseurs, w.o. in elk geval de HR-adviseur onder wiens verantwoordelijkheid het organisatieonderdeel valt.
- Vanuit de vertegenwoordiging van de vakorganisaties in het GO kan een waarnemer aan de plaatsingscommissie worden toegevoegd.

3.5.2. Taken

1. De plaatsingscommissie heeft als taak advies uit te brengen aan het bevoegd gezag t.a.v. de plaatsing, boventalligverklaring, en/of toepassing van maatregelen in het kader van flankerend beleid voor de bij de reorganisatie betrokken medewerkers.
2. De plaatsingscommissie ziet toe op de juiste naleving van de procedure en de van toepassing zijnde algemene verbindende voorschriften en aanvullende (rechtspouse) regelingen.
3. De plaatsingscommissie is bevoegd leidinggevend, adviseurs en deskundigen te raadplegen.
4. De plaatsingscommissie heeft de mogelijkheid assessments en (psychologische) testen te laten verrichten en referenties te raadplegen.

De commissie bepaalt zelf haar werkwijze, daarbij in acht nemend de algemene beginselen behorend bij een behoorlijke procesgang.

De leden van de plaatsingscommissie mogen geen persoonlijk belang hebben bij beslissingen aangaande plaatsing en boventalligverklaring.

3.5.3. Regels bij plaatsing

3.5.3.1.

Indien meer dan één ambtenaar voor plaatsing in een functie in aanmerking komt, wordt de naar het oordeel van GS meest geschikte plaatsingskandidaat geplaatst in de functie.

3.5.3.2.

Indien het standpunt van de plaatsingscommissie niet kan leiden tot plaatsing van de ambtenaar, geeft de commissie zo mogelijk haar zienswijze over een voor de ambtenaar passende oplossing. De commissie heeft de mogelijkheid om advies uit te brengen over een naar haar inzicht wellicht andere passende oplossing. Bevoegdheid is discretionair: hoeft niet, maar mag wel.

3.6. Plaatsing

De plaatsing van een ambtenaar geschiedt door het bevoegde gezag, of door degene aan wie hiertoe deze bevoegdheid op grond van de vigerende mandaatregeling is toebedeeld.

ARTIKEL 4

4.1. Uitgangspunten bij plaatsing

1. De plaatsing geschiedt in een gelijke of passende functie. Indien plaatsing in een passende functie aantoonbaar niet mogelijk is, kan de ambtenaar, in afwachting van het beschikbaar komen van een passende functie, voor de duur van één jaar in een geschikte functie worden geplaatst, met de mogelijkheid van verlenging met één jaar. Deze plaatsing kan ook geschieden op basis van vrijwilligheid. Het management kan bij plaatsing in een geschikte functie passend instrumentarium van flankerend sociaal beleid inzetten.
2. Indien voor de ambtenaar geen gelijke, passende of geschikte functie kan worden gevonden, eindigt het plaatsingsproces en wordt de ambtenaar boventallig.

4.2. Uitgangspunten bij boventalligheid en herplaatsing

1. De ambtenaar is verplicht ander passend of geschikt werk te aanvaarden en zijn medewerking te verlenen aan maatregelen ter bevordering van zijn herplaatsingsmogelijkheden d.m.v. de uitvoering van de trajectovereenkomst.
2. Herplaatsing kan zowel intern als extern plaatsvinden. Nog niet herplaatste ambtenaren hebben voorrang bij sollicitatie op een interne functie.
3. Herplaatsing in een gelijke functie, passende functie of geschikte functie heft boventalligheid op.
4. Indien de ambtenaar aantoonbaar niet meewerkt aan zijn herplaatsing of nadat hem een gelijke, passende, of geschikte functie is aangeboden, dit aanbod afwijst, zal, tenzij betrokkene zelf, zulks ter beoordeling van het College van Gedeputeerde Staten, een redelijk alternatief aangeeft, ontslag volgen. In dat geval is artikel B.13 van de CAP, alsmede onderdeel B lid 8 van Bijlage 1 van de CAP onverkort van toepassing.
5. Alvorens tot ontslag als bedoeld in voorgaand artikellid over te gaan, wordt dit voor-nemen aan de Toetsingscommissie voorgelegd, die hierover binnen twee weken advies uitbrengt aan het College van Gedeputeerde Staten.

ARTIKEL 5

5.1. Algemeen

Dit artikel is uitsluitend van toepassing op boventallige ambtenaren en hun herplaatsing.

Wanneer alle plaatsings- en selectieprocedures zijn afgerond, wordt aan de ambtenaren die niet zijn geplaatst of geselecteerd, en die na afronding van alle procedures boventallig zijn, de boventalligheidsstatus toegekend. De ingangsdatum van de boventalligheid wordt in het reorganisatiebesluit opgenomen. De boventalligheidsstatus wordt schriftelijk

toegekend. Bemiddeling naar een passende functie vindt plaats zowel binnen als buiten de provinciale organisatie.

5.2 Trajectovereenkomst bij boventalligheid

5.2.1.

Met de boventallige ambtenaar wordt in overleg een individueel maatwerkcontract afgesloten. Deze zogenaamde 'trajectovereenkomst' bevat de gemaakte afspraken en overeengekomen randvoorwaarden tussen medewerker en werkgever in het kader van een mobiliteitstraject, met als doel het realiseren van plaatsing in een passende of geschikte functie. De trajectovereenkomst bevat een vooraf vastgestelde termijn, heldere processtappen en een concreet einddoel.

1. De termijn van de trajectovereenkomst is 18 (achttien) maanden.
2. Een verlenging van de trajectovereenkomst voor de duur van 6 (zes) maanden wordt overeengekomen als tijdens de bemiddelingsperiode betrokkene voldoende inspanningen heeft gedaan met het oog op optimale herplaatsingsmogelijkheden. Dit kan onder andere blijken uit:
 - Een opleiding of stage die is gevolgd;
 - Een proefplaatsing die heeft plaatsgevonden;
 - Tijdelijk eigen of andere werkzaamheden die zijn verricht (w.o. detachering);
 - Aantal sollicitaties;
3. Na deze periode van maximaal 24 (vierentwintig) maanden wordt door de werkgever advies gevraagd aan de Toetsingscommissie.
4. Volledige ziekte/arbeidsongeschiktheid schort de termijn, waarvoor de trajectovereenkomst is aangegaan, op. In geval van gedeeltelijke ziekte/arbeidsongeschiktheid vindt in beginsel geen opschorting plaats.

5.2.2. Verplichtingen boventallige ambtenaar

1. De boventallig verklaarde ambtenaar zoekt mee naar en werkt actief aan het vinden van een passende functie;
2. De boventallige ambtenaar is verplicht een passende en/of geschikte functie te aanvaarden.

5.2.3. Verkorten van de duur van de trajectovereenkomst

Het bevoegd gezag kan de termijn waarvoor de trajectovereenkomst is aangegaan, verkorten:

1. Indien de boventallig verklaarde ambtenaar heeft geweigerd te voldoen aan een hem op grond van dit statuut opgelegde verplichting, of
2. Indien reeds eerder in overleg met de boventallige ambtenaar binnen de duur van de trajectovereenkomst kan worden vastgesteld dat er geen mogelijkheden zijn om hem te herplaatsen.

5.3. Flankerend sociaal beleid

Onverminderd het bepaalde in artikel 2. kan de ambtenaar wiens functie komt te vervallen, of waarvan de functie in belangrijke mate is gewijzigd, bij ontslag op eigen verzoek, vóórdat hij een functie buiten de provinciale organisatie heeft aanvaard, een beroep doen op aanvullende provinciale faciliteiten:

5.3.1. Vertrekstimulering

Wanneer de ambtenaar, die als gevolg van een reorganisatie of organisatiewijziging boventallig is verklaard, binnen een termijn van 3 maanden na het vervallen van zijn functie op eigen verzoek ontslag neemt, komt hij in aanmerking voor een financiële vertrekregeling ter hoogte van één bruto maandsalaris per dienstjaar bij de provincie Noord-Holland, met een maximum van 24 bruto maandsalarissen. Met dien verstande, dat de hiervoor genoemde vergoeding nooit meer kan bedragen dan het resterende aantal maanden tot de alsdan geldende pensioenleeftijd.

5.3.2. Ondersteuning bij het vinden van een andere functie

- Vanaf het moment dat de functie van de ambtenaar is vervallen wordt hij op een professionele wijze (bijv. door een extern bureau waarmee de provincie een raamovereenkomst heeft afgesloten, of door intern aanwezige expertise op dit terrein) ondersteund bij het zoeken naar een andere functie;
- De ambtenaar wiens functie is vervallen en boventallig is verklaard, kan worden gedetacheerd bij een externe partij, met behoud van de rechtspositie van de betrokken ambtenaar. De duur van de detachering wordt vastgelegd in de trajectovereenkomst.

5.3.4 Loonsuppletie

Wanneer de boventallig verklaarde ambtenaar een externe functie accepteert tegen een lager brutoloon, en hij geen gebruik maakt van de vertrekstimuleringsregeling uit artikel 5.3.1, heeft hij recht op een loonsuppletie.

Dit betekent dat het loon bij de nieuwe werkgever gedurende een periode van ten hoogste vijf jaar zal worden aangevuld tot het niveau van zijn oorspronkelijke bezoldiging. De suppletie bedraagt ten hoogste het verschil tussen de maxima van de twee betrokken loonschalen, zoals deze in het salarisgebouw van de provincie worden gehanteerd. De faciliteiten genoemd in art 5.3.1. en 5.3.4. kunnen niet beide gebruikt worden.

5.3.5 Scholing

Wanneer een cursus of scholing bijdraagt tot het vergroten van de kans op een interne of externe functie dan wordt dit – binnen de grenzen van redelijkheid en eventueel na een hiertoe uitgebracht advies door de plaatsingscommissie - vergoed door de werkgever.

5.3.6. Afkoop

Indien van toepassing heeft de werkgever de mogelijkheid om de loonsuppletie als bedoeld in art. 5.3.4., éénmalig volledig af te kopen. Deze afkoopmogelijkheid bestaat ook t.a.v. de na ontslag toe te kennen WW, bovenwettelijke en/of nawettelijke uitkeringen waarop de ambtenaar aanspraak zou kunnen maken. De werkgever kan de ambtenaar

hiertoe een voorstel doen. In overeenstemming met de ambtenaar kan alsdan een afkoopsom worden bepaald.

5.3.7 Diverse

1. Ten behoeve van de eigen oordeelsvorming van de ambtenaar kan, onder meer op verzoek van de ambtenaar, in overleg met de werkgever en binnen nader overeengekomen condities, een psychologisch onderzoek van de ambtenaar of een assessmentonderzoek plaatsvinden. De kosten van dit onderzoek zijn voor rekening van de werkgever. Het resultaat wordt conform de geldende gedragscode vooraf aan de ambtenaar kenbaar gemaakt.
2. Indien dit voor de vervulling van de nieuwe functie wenselijk of noodzakelijk wordt geacht, wordt de ambtenaar in de gelegenheid gesteld respectievelijk verplicht op grond van artikel F.9 van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies voor rekening van de provincie, bij-, her-, of omscholing te volgen. Hierbij wordt, indien noodzakelijk, rekening gehouden met de persoonlijke omstandigheden zoals leeftijd en dergelijke.
3. De ambtenaar wordt in de gelegenheid gesteld een studie, waarvoor krachtens de regeling Studiefaciliteiten een vergoeding en/of faciliteiten zijn toegekend, af te ronden. Op betrokkene rust geen terugbetalingsverplichting indien hij de studie staakt, omdat gezien de veranderende aard van de nieuwe werkzaamheden redelijkerwijs voortzetting van de studie niet kan worden vereist, of omdat de ambtenaar een andere studie gaat volgen die van belang is voor zijn nieuwe functie.
4. De boventallig verklaarde ambtenaar, die zelf ontslag neemt en binnen 12 maanden na beëindiging van diens aanstelling op grond van een ambtsjubileum recht zou hebben gehad op een jubileumgratificatie, krijgt deze gratificatie na het beëindigen van de aanstelling uitbetaald. Deze gratificatie wordt niet uitbetaald als de nieuwe werkgever een vergelijkbare regeling kent en de dienstjaren bij de vorige werkgever door de nieuwe werkgever daarin volledig worden meegenomen.

ARTIKEL 6 Toetsingscommissie

1. Er is een Toetsingscommissie die tot taak heeft om toe te zien op een juiste en zorgvuldige toepassing van de bepalingen uit dit Statuut door het voor de (her)plaatsing verantwoordelijke management.
2. Teneinde de taak als bedoeld in lid 1 te kunnen uitoefenen, legt het verantwoordelijke management de voorgenomen (her)plaatsingsbesluiten binnen 1 week aan de Toetsingscommissie voor. Deze adviseert het bevoegd gezag uiterlijk binnen 3 weken over haar bevindingen.
3. De Toetsingscommissie adviseert het bevoegd gezag inzake de bedenkingen die een ambtenaar overeenkomstig de daartoe strekkende bepalingen uit de Algemene Wet bestuursrecht (Awb) kan indienen tegen een voorgenomen (her)plaatsingsbesluit.
4. Alvorens een advies uit te brengen als bedoeld in voorgaand artikellid, wordt de ambtenaar door de Toetsingscommissie in staat gesteld te worden gehoord m.b.t. diens zienswijze over het voorgenomen (her)plaatsingsbesluit. De ambtenaar kan zich hierbij laten bijstaan.
5. De Toetsingscommissie is tenminste als volgt samengesteld:

- een vertegenwoordiger namens het College van Gedeputeerde Staten van de provincie Noord-Holland;
 - een vertegenwoordiger namens de in de commissie voor het Georganiseerd Overleg vertegenwoordigde vakorganisaties van overheidspersoneel;
 - een door de bovengenoemde vertegenwoordigers aangewezen onafhankelijke voorzitter;
 - voor elk van genoemde leden en de voorzitter wordt een plaatsvervanger aangewezen;
 - Gedeputeerde Staten wijzen een ambtenaar tot secretaris van de Toetsingscommissie aan, niet zijnde de secretaris van de bezwarencommissie personeelsbesluiten;
 - De secretaris kan aan de besprekingen van de Toetsingscommissie deelnemen, maar heeft geen stemrecht;
6. De Toetsingscommissie stelt een werkprocedure vast en brengt deze ter kennis van het College van Gedeputeerde Staten.
 7. Het advies van de Toetsingscommissie is zwaarwegend. Slechts om redenen van zwaarwegend dienstbelang kan van bedoeld advies worden afgeweken.

ARTIKEL 7 Salaris, salarisaanspraken, toelagen en onkostenvergoedingen

1. De ambtenaar die niet in een functie kan worden herplaatst met eenzelfde functieniveau als de oorspronkelijke functie en die een functie aanvaardt met een lager functieniveau, behoudt, in de vorm van een garantietoelage, overeenkomstig artikel 1, onder g het salaris en de salarisaanspraken verbonden aan de oorspronkelijke functie op het moment van herplaatsing.
2. Indien de ambtenaar in zijn nieuwe functie geen aanspraak meer kan maken op tot het salaris behorende toelagen wordt hem een aflopende toelage toegekend overeenkomstig de Afbouwregeling PNH 2012.
3. Vergoeding van onkosten welke in de nieuwe functie niet behoeven te worden gemaakt vervallen onmiddellijk.

ARTIKEL 8

Slotbepalingen

8.1 Hardheidsclausule

In gevallen waarin deze regeling niet of niet in redelijkheid voorziet, of waarin toepassing van dit Statuut naar hun oordeel ernstige bezwaren zou opleveren, kunnen Gedeputeerde Staten daarin, zo nodig onder afwijking van dit statuut, ten voordele van de individuele ambtenaar voorzien.

8.2 Privacy

Iedereen die betrokken is bij de uitvoering van dit Sociaal Statuut, is gehouden aan geheimhoudingsplicht van privégegevens ter bescherming van de privacy van de betrokkene (n), tenzij deze gegevens benodigd zijn voor (externe) onderbouwing van een advies, besluit of wettelijke verplichting.

8.3. Citeertitel

Deze regeling kan worden aangehaald als: ‘Sociaal Statuut provincie Noord-Holland 2012 – 2015’ en treedt in werking na plaatsing van het vaststellingsbesluit door het daartoe bevoegde bestuursorgaan, in het Provinciaal Blad.

Toelichting

Algemeen

Dit Sociaal Statuut maakt deel uit van de beleidsnotitie “Vitaal Organiseren”, waarin is beschreven hoe de fasering van organisatieontwikkeling binnen de provincie Noord-Holland plaatsvindt. Er worden drie fasen onderscheiden, die in intensiteit oplopen van lichte aanpassingen aan de dynamiek van de organisatie-omgeving en waaraan geen personele gevolgen zijn verbonden, via een visieschets op de ontwikkeling van (onderdelen van) de organisatie waarin is te voorzien, dat (groepen van) functies op termijn wezenlijk zullen gaan wijzigen of zelfs zullen vervallen, tot een ingrijpende ‘klassieke’ reorganisatie waarin de organisatiestructuur, het functiegebouw e.d. worden gewijzigd, waaraan personele gevolgen zijn verbonden. Het Sociaal Statuut biedt een scala aan instrumenten, maatregelen en voorzieningen die kunnen worden ingezet in fase 3 van organisatieontwikkeling (de fase van de ‘klassieke’ reorganisatie). Dit neemt niet weg, dat bepaalde instrumenten ook in fase 1 en 2 van organisatieontwikkeling kunnen worden ingezet, afzonderlijk of in onderlinge samenhang en gericht op het zoveel mogelijk voorkomen van boventaligheid en/of reorganisatieontslag. Om de inzet van deze instrumenten van flankerend sociaal beleid zo effectief mogelijk te maken, kunnen (fase 1) en zullen deze worden opgenomen in een mobiliteitsplan (fase 2) of trajectovereenkomst (fase 3) die tussen werkgever en medewerker wordt overeengekomen.

Het Sociaal Statuut vormt in feite de juridische basis voor de inzet van het flankerend sociaal beleid (in fase 3) en is, afhankelijk van de fase waarin het wordt toegepast, afdwingbaar.

Personele gevolgen

Hoewel gedurende de looptijd van het statuut het van werk naar werk principe wordt gehanteerd en iedere medewerker die betrokken is bij een reorganisatie wordt geplaatst of herplaatst, zijn er uitzonderingen mogelijk die in deze bepaling worden vastgelegd:

In artikel 4 lid 2 sub 4 van het statuut is sprake van aantoonbaar gebrek aan medewerking door de medewerker om tot plaatsing of herplaatsing te komen.

In artikel 5 lid 2.1. sub 3 is sprake van het bereiken van de maximale duur van de trajectovereenkomst zonder dat de begeleiding en overige inspanningen tot herplaatsing hebben geleid. In dat geval zal de Toetsingscommissie worden verzocht om een advies uit te brengen aan de algemeen directeur over de te nemen vervolgstap(pen).

De algemeen directeur neemt met inachtneming van dit advies vervolgens een besluit.

Werkingsfeer

Er wordt in dit Sociaal statuut een onderscheid gemaakt in ingrijpende en in niet-ingrijpende organisatiewijzigingen of reorganisaties. Het komt vaak voor dat er kleine aanpassingen nodig zijn van de organisatiestructuur, als gevolg van allerlei interne en externe ontwikkelingen waar de provincie mee te maken heeft. Hoewel die kleine

aanpassingen, en dan gaat het in het algemeen om minder dan 10 medewerkers, maar vaker nog om een enkeling, wel gevolgen voor betrokkene(n) hebben, en de intentie van fase 1 hier niet aan de orde is, is het in de praktijk van alledag toch gewenst om in casu niet van een majeure reorganisatie te hoeven spreken, omdat de personele gevolgen zeer beperkt zijn: er is geen sprake van boventalligheid en als dit toch zo mocht zijn, dan is er aansluitend direct uitzicht op (her)plaatsing in een concrete passende functie. In deze situaties, waarin gesproken kan worden van een niet-ingrijpende organisatiewijziging, zou de bevoegdheid tot besluitvorming bij de algemeen directeur kunnen worden belegd en zou kunnen worden volstaan met een adviesaanvraag aan de OR, die binnen een relatief korte tijd haar advies zou moeten uitbrengen. Daarnaast worden de bonden in het GO geïnformeerd over de aanleiding en het advies van de OR. Ingrijpende reorganisaties blijven behoren tot het domein van GS en volgen dezelfde weg van advisering door de OR en overeenstemming over personele gevolgen met de bonden in het GO. Met genoemd onderscheid kan invulling worden gegeven aan de bepaling in de CAP dat kleine organisatieaanpassingen, waarin niet meer dan 10 fte is betrokken, kunnen worden gemeld aan het GO. Dit laat overigens onverlet dat de bonden, indien gewenst, wel tot overleg met de werkgever kunnen overgaan.

Artikel 1

e)

Plaatsing in een geschikte functie is tijdelijk, in afwachting van het beschikbaar komen van een passende of gelijke functie. Als de plaatsing niet met instemming van de medewerker tot stand komt, dan ontstaat boventalligheid na ommekomst van de periode waarvoor de plaatsing is aangegaan. Indien de ambtenaar op vrijwillige basis bereid is de geschikte functie te vervullen, dan kan het zijn dat de termijn van plaatsing vervalt en er aldus een passende functie ontstaat.

m)

In de omschrijving van de in dit Sociaal Statuut gehanteerde begrippen wordt onder m) niet alleen een reorganisatie verstaan, zoals omschreven in artikel A.1. onder h van de CAP, maar ook een organisatiewijziging of –verandering. Beide begrippen hebben overeenkomstige kenmerken, maar – afhankelijk van de concrete situatie – soms ook verschillen. Dan ligt het accent vooral op inkrimping of juist uitbreiding van de omvang van de organisatie, dan weer op aanpassing van de bestaande organisatiestructuur. Omdat naast dit Sociaal Statuut ook een Leidraad bij organisatiewijziging(en) Provincie Noord-Holland van kracht is, waarin vooral de fasering van een voorgenomen organisatiewijzigingstraject is beschreven, worden beide termen in het kader van dit Statuut naast elkaar gebruikt.

r)

Onder ongewijzigde en licht gewijzigde functies (categorie 1) worden verstaan functies die voor 51% of meer overeenkomen met de oude functie(s) en waaraan beperkte wijzigingen m.b.t. de competenties kunnen zijn toegevoegd. De ambtenaar die een dergelijke functie vervult is functievolger en wordt één op één geplaatst. Indien er niettemin sprake is van boventalligheid (er zijn meer ambtenaren dan formatieplaatsen)

dan is de plaatsing zoals opgenomen in artikel 3.3. van toepassing (afspiegeling in combinatie met anciënniteit).

In categorie 2 zijn de functies ondergebracht die wezenlijk zijn gewijzigd of de nieuwe functies. De criteria voor geschiktheid voor een functie worden vastgelegd in een functiebeschrijving. Hierin worden de vereiste kennis, ervaring en vaardigheden vermeld waaraan de kandidaten moeten voldoen. Voor deze functies geldt een selectie op kwaliteit. De plaatsing zoals opgenomen in art.4.1, is van toepassing.

q)

Op grond van de uitgangspunten van de nota Vitaal Organiseren is de toepassing van instrumenten van flankerend sociaal beleid uitdrukkelijk niet beperkt tot de fase waarin boventaligheid ontstaat. Integendeel: een effectieve inzet van genoemd instrumentarium in eerdere fasen van organisatieontwikkeling en (aangekondigde) organisatiewijziging kan boventaligheid juist voorkomen.

w)

Onder outsourcing valt overdracht van taken en mensen aan zowel private als publieke organisaties: NV's, BV's, stichtingen (bijv. verzelfstandiging), shared service centers, Rijk, gemeenten, waterschappen en marktpartijen.

Artikel 2

Lid 1.

In dit Sociaal Statuut is het algemene uitgangspunt opgenomen, dat er een maximale inspanning zal worden gepleegd door de werkgever om, in het geval van personele consequenties die het gevolg zijn van organisatiewijziging of reorganisatie, ervoor te zorgen dat er geen boventaligheid ontstaat. Hiertoe kan de werkgever in goed overleg met de betrokken medewerker instrumenten, maatregelen en voorzieningen, die deel uitmaken van het flankerend sociaal beleid, inzetten. Welke deze instrumenten e.d. zijn is niet vast omschreven; deze hangen samen met de fase van organisatieontwikkeling en de individuele behoeften van medewerkers om te kunnen investeren in de eigen inzetbaarheid en flexibiliteit. In fase 1 zullen meer algemene instrumenten, zoals opleidingen, trainingen en loopbaanondersteuning worden toegepast om medewerkers in eerste instantie flexibel en goed inzetbaar te maken en te houden. In fase 2 gaat het proces al een stap verder en kunnen (groepen van) functies worden aangewezen omdat deze de op termijn onder druk komen te staan of zelfs verdwijnen. In fase 2 zal er sprake zijn van toepassing van een mix aan instrumenten van flankerend sociaal beleid: voor een deel vrijwillig, maar niet vrijblijvend, en voor een ander deel met een afdwingbaar karakter, gericht op het voorkomen van boventaligheid. In fase 3 is het gehele scala van instrumenten e.d. van het flankerend sociaal beleid van toepassing, welke dan ook door de medewerker kunnen worden afgedwongen. Uitsluitend indien aan het einde van fase 3 en na afloop van de trajectovereenkomst moet worden vastgesteld, dat het ondanks alle inspanningen van zowel de werkgever als de medewerker niet is gelukt om herplaatsing te bereiken zal de Toetsingscommissie om advies worden gevraagd over de te nemen vervolgstap(pen).

Hoewel het meer in de lijn der verwachtingen ligt, dat het mobiliteitsplan en trajectovereenkomst vooral in fasen 2 en 3 zal worden afgesloten, staat het de werkgever en medewerker vrij om al eerder, in fase 1 afspraken te maken over de inzet van instrumenten van flankerend sociaal beleid, als daarmee de inzetbaarheid, mobiliteit en flexibiliteit van de medewerker kan worden vergroot, zodat hij zich beter kan aanpassen aan veranderingen in de organisatie, die op zichzelf beschouwd (nog) geen personele gevolgen hebben. Het betreft hier maatwerkafspraken.

Gedwongen ontslag is mogelijk in die gevallen waarin de boventallig verklaarde medewerker niet of onvoldoende meewerkt aan in- of externe herplaatsing én in alle andere situaties waarover in het Georganiseerd Overleg nadere overeenstemming is of wordt bereikt. Zie hiertoe de onder de kop "Personele gevolgen" in dit Sociaal Statuut opgenomen uitzonderingssituaties.

In het Sociaal Statuut is opgenomen dat bij een voorgenomen reorganisatie of organisatiewijziging, in het Georganiseerd Overleg vooraf overleg gevoerd wordt over garanties waarbinnen een reorganisatie of organisatiewijziging plaatsvindt. In het Georganiseerd Overleg dient vooraf overeenstemming te worden bereikt tussen de werkgever en de vakorganisaties van overheidspersoneel, over de wijze waarop eventuele personele gevolgen, die uit een voorgenomen reorganisatie of organisatiewijziging voortvloeien, dienen te worden opgevangen.

Lid 2.

De looptijd is beperkt tot een periode, voornamelijk samenvallend met de collegeperiode, waarmee tot uitdrukking wordt gebracht, dat een nieuw College van GS de mogelijkheid moet hebben om, indien gewenst, tot herziening van afspraken m.b.t. het Sociaal Statuut te komen. Partijen kunnen overigens ook in onderling overleg afspreken om het statuut met een periode van telkens een jaar te verlengen.

Artikel 3:

Lid 4.

Op grond van wijziging van het Ontslagbesluit, dat door het Ministerie van SZW met ingang van 1 maart 2006 is afgekondigd, geldt sindsdien het afspiegelingsbeginsel als uitgangspunt voor de bepaling van de ontslagvolgorde bij (collectief) ontslag. In dit Sociaal Statuut wordt bij dit beginsel aangesloten, zodat bij de bepaling van boventalligheid rekening wordt gehouden met leeftijdsopbouw van het medewerkersbestand in vijf leeftijdscategorieën. Binnen deze categorieën geldt het anciënniteitsbeginsel (d.w.z. de lengte van het dienstverband bij deze werkgever). Hoewel dit niet als zodanig in bovengenoemd afspiegelingsbeginsel is opgenomen, zal de werkgever bij de bepaling van de boventalligheid, naast de genoemde leeftijdscategorieën, zoveel mogelijk ook rekening houden met een gelijke verdeling tussen allochtone en autochtone medewerkers, mannen en vrouwen.

Lid 1.2.

Bij een (deel)reorganisatie is er sprake van een organieke formatie van de bestaande organisatie en van een andere organieke formatie in de nieuwe organisatie of

organisatieonderdeel. Vergelijking van de oude en de nieuwe organieke formatie wijst uit welke functies blijven bestaan (gelijke functies), welke functies verdwijnen en welke nieuwe functies ontstaan. Uitgangspunt is de zittende medewerkers zoveel mogelijk te plaatsen in een gelijke functie in het nieuwe organisatieonderdeel (mens volgt functie). Wanneer dit niet mogelijk is (zie de situaties zoals genoemd onder a. t/m c.) vervalt de functie van de betreffende ambtenaar en wordt hij of zij boventallig. Een boventallig verklaarde medewerker kan bezien of hij of zij in aanmerking komt voor plaatsing op een passende functie (zie lid 3 en artikel 4) maar kan ook besluiten gebruik te maken van flankerend beleid (zie artikel 5), wanneer zijn of haar voorkeur uitgaat naar een nieuwe functie buiten de organisatie.

In eerste instantie onderzoekt de plaatsingscommissie of plaatsing in een passende functie mogelijk is in het nieuwe organisatieonderdeel. Is dat niet mogelijk dan dient de plaatsingscommissie ook de mogelijkheid van plaatsing op een gelijke of passende functie elders binnen de organisatie te onderzoeken. Ook plaatsing buiten de organisatie behoort tot de mogelijkheden. Is dit evenmin mogelijk, dan kan plaatsing volgen in een geschikte functie. Plaatsing in een geschikte functie is tijdelijk in afwachting van de mogelijkheid van plaatsing in een gelijke of passende functie. Zodra de termijn waarvoor de plaatsing in een geschikte functie is verstreken, ontstaat boventalligheid, tenzij de medewerker vrijwillig heeft gekozen voor de geschikte functie, dan kan deze alsnog als een passende functie worden aangemerkt. Plaatsing op een gelijke, passende of geschikte functie heft boventalligheid op.

Lid 3.4.1.

Het afspiegelingsbeginsel, zoals neergelegd in het Ontslagbesluit van 1 maart 2006 van het CWI, heeft uitsluitend betrekking op civielrechtelijke arbeidsovereenkomsten en is niet van toepassing op medewerkers met een publiekrechtelijke aanstelling. Niettemin zijn er goede gronden om dit beginsel ook in dit Sociaal Statuut op te nemen: hiermee wordt bereikt dat in het geval van reorganisaties de personele inkrimping gelijkelijk over de verschillende leeftijdscategorieën wordt verdeeld en daarmee de leeftijdsopbouw van voor de reorganisatie min of meer dezelfde is als na de reorganisatie.

Artikel 4

Lid 4.

Dit artikellid benadrukt de verantwoordelijkheid die de boventallig verklaarde medewerker heeft om ander passend of geschikt werk te aanvaarden en om medewerking te verlenen aan maatregelen, zoals scholing of coaching, om herplaatsing in ander passend werk te kunnen bereiken. Indien de betrokken medewerker aantoonbaar (d.w.z. dat de houding van de medewerker voldoende aannemelijk moet zijn gemaakt a.d.h.v. feiten) niet of onvoldoende meewerkt aan herplaatsing, dan volgt in beginsel (gedwongen) ontslag. Of het zover komt hangt af van de omstandigheden van het geval. Het gaat hierbij dan wel om reorganisatieontslag op grond van artikel B.13 CAP. In het geval van tegenwerking door de betrokken medewerker (obstructie, ongefundeerde en/of niet gemotiveerde weigerachtigheid tot medewerking e.d.), kan ontslag volgen op andere gronden, genoemd in artikel B.9 CAP.

Artikel 4.1.3.

Alleen wanneer de medewerker boventallig is verklaard, ontstaat aanspraak op instrumenten uit het flankerend beleid, tenzij anders overeengekomen.

Artikel 5

Lid 2.5.

Bemiddelingsactiviteiten gericht op het vinden van ander passend werk, moeten wel effectief kunnen zijn. Indien de ambtenaar volledig ziek/arbeidsongeschikt is, is dit niet het geval. Dit kan anders komen te liggen indien de ambtenaar gedeeltelijk het werk hervat of gedeeltelijk ziek/arbeidsongeschikt is. Per geval zal moeten worden beoordeeld in hoeverre gedeeltelijke ziekte/arbeidsongeschiktheid aan effectieve bemiddeling in de weg staat. Een advies van de bedrijfsarts kan hierbij behulpzaam zijn.

Lid 5.3.1.

Onder dienstjaren wordt in dit artikellid verstaan: het aantal jaren in dienst van de provincie Noord-Holland. Beloning per maand is in dit geval de bezoldiging per maand. Het bedrag van de vertrekstimulering is, ongeacht het aantal dienstjaren, beperkt tot 24 maandsalarissen, maar kan niet meer bedragen dan het aantal maanden dat nog rest tot het moment waarop de betrokken medewerker de pensioengerechtigde leeftijd bereikt. D.w.z. de leeftijd die voortvloeit uit de toepassing van de AOW zoals deze op dat moment luidt.

Lid 5.3.2.

Ook na ontslag blijft de (voormalige) overheidswerkgever verantwoordelijk voor de re-integratie van de ontslagen ambtenaar. Net zoals de kosten van de door het UWV verstrekte uitkering in rekening worden gebracht bij de provincie. Het UWV brengt hierboven in rekening al haar kosten die zij maakt voor het verstrekken van die uitkering (vaste administratiekosten), alsmede overige uitgaven (bijvoorbeeld juridische kosten inzake bezwaar en beroep door de uitkeringsgerechtigde). Deze kosten kunnen behoorlijk oplopen.

Lid 5.3.4.

In dit artikel zijn bepalingen opgenomen m.b.t. flankerend beleid die de werkgever kan toepassen om herplaatsing van boventallig verklaarde medewerkers te vergroten of om vrijwillig vertrek van de betrokken medewerker te stimuleren. M.b.t. dit laatste is in dit artikel onder 5.3.4. (loonsuppletierегeling) de tekst overgenomen die reeds eerder in het Sociaal Plan 2003 – 2007 m.b.t. de loonsuppletie is gehanteerd.

De suppletie bedraagt nooit meer dan het verschil tussen de maxima van de twee loonschalen, waarmee wordt bedoeld op de loonschalen die in de CAP zijn opgenomen en niet de loonschaal die de nieuwe externe werkgever van de ambtenaar hanteert. Bedoelde tekst is als bijlage bij dit Statuut opgenomen.

Artikel 6

Er wordt een commissie ingesteld die als belangrijkste taak krijgt om toe te zien op een juiste en zorgvuldige toepassing van de bepalingen van dit Sociaal Statuut.

Deze paritair samengestelde commissie toetst de voorgenomen besluiten van het bevoegd gezag op de bepalingen van dit Statuut en brengt hierover binnen een redelijke termijn advies uit aan het bevoegd gezag.

Uitsluitend om redenen van zwaarwegend bedrijfsbelang kan het bevoegd gezag van genoemd advies afwijken.

Artikel 7

Lid 7.1.2.

Afbouw van toelagen vindt plaats overeenkomstig de bepalingen van de Afbouwregeling PNH 2012.

Bijlagen:

Bij artikel 2.1: toelichting op fasegewijs (re)organiseren

Bij artikel 3.7.1: toepassing van het afspiegelingsbeginsel

Bij artikel 5: bepalingen uit het Sociaal Plan 2003-2007 m.b.t. loonsuppletierегeling

Bij artikel 5.2: voorbeeld van een trajectovereenkomst