

## Hoofdstuk 28 SOCIAAL STATUUT GEMEENTE HENGLO 2011

### Uitgangspunten Sociaal Statuut

Organisatiewijzigingen zijn in de gemeente onvermijdelijk. Er wordt in een veranderende samenleving veel van de gemeente gevraagd. Om als gemeente de gewenste resultaten te boeken, dient de organisatie zich aan de veranderende samenleving te blijven aanpassen.

Van ambtenaren wordt verwacht dat zij samenwerken, met elkaar en met externe partijen. Tegen de achtergrond van een flexibele organisatie is de ambtenaar breed inzetbaar. In dit Sociaal Statuut wordt daarom uitgegaan van de flexibele, op resultaat en samenwerking gerichte ambtenaar. Binnen deze context biedt de gemeente ook plaats aan ambtenaren voor wie aangepaste werkomstandigheden en/of werkzaamheden noodzakelijk zijn.

Bij organisatiewijzigingen is het vermijden van gedwongen ontslagen het uitgangspunt. Tegenover dit uitgangspunt staat de maximale bereidheid en inspanning van de ambtenaar om een andere passende functie, binnen of buiten de gemeente, te aanvaarden.

### Hoofdstuk 1 ALGEMENE BEPALINGEN

#### Artikel 28:1:1:1 Begripsomschrijvingen

In dit Sociaal Statuut wordt verstaan onder:

ambtenaar:	de ambtenaar als bedoeld in artikel 1:1 van de HAR: hij die door of vanwege het college is aangesteld om in openbare dienst werkzaam te zijn alsmede hij met wie een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht is aangegaan;
college:	het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Hengelo;
organisatiewijziging:	een belangrijke inkrimping, uitbreiding of wijziging van de werkzaamheden van de gemeente (of een onderdeel daarvan) of een belangrijke wijziging van de laatst vastgestelde organisatiestructuur van de gemeente (of een onderdeel daarvan), die niet van tijdelijke aard is en die personele gevolgen met zich meebrengt;
personele gevolgen:	gevolgen voor de functie of de rechtspositie van de betrokken ambtenaren;
salaris:	het voor de ambtenaar geldende bedrag van de aan de ambtenaar toegekende schaal als bedoeld in artikel 3:1 van de HAR;
oude salaris:	het salaris dat de ambtenaar laatstelijk voor de organisatiewijziging verdiende;
bezoldiging:	het salaris, vermeerderd met het bedrag van de aan de ambtenaar toegekende emolumenten en toelagen, niet zijnde onkostenvergoedingen;
toelage:	de toelage waarmee het salaris wordt vermeerderd ingevolge de Bezoldigingsregeling van de gemeente Hengelo (hoofdstuk 3 HAR);
functie:	een onder verantwoordelijkheid van de algemeen directeur aangegeven geheel van werkzaamheden, die duurzaam/structureel vervuld moeten worden, gebaseerd op organisatorische doelstellingen;
oude functie:	de functie die de ambtenaar laatstelijk voor de organisatiewijziging vervulde;
nieuwe functie:	een functie die als zodanig is aangegeven in het functieboek;
ongewijzigde functie:	een functie die gelijk of nagenoeg (ten minste 75%) gelijk is aan de functie die de ambtenaar voor de organisatiewijziging vervulde;
passende functie:	een functie van gelijkwaardig werk- en denkniveau, die de ambtenaar redelijkerwijs in verband met zijn persoonlijkheid, omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten kan worden opgedragen. Een passende functie is doorgaans van hetzelfde functieniveau als de oude functie, maar kan ook van een hoger niveau of maximaal twee niveaus lager zijn dan de oude functie;
geschikte functie:	een functie die niet valt onder het begrip passende functie, maar die de ambtenaar bereid is te vervullen;

sluutfunctie:	een door het college, na instemming van de ondernemingsraad, aangewezen functie als bedoeld in artikel 28:1:3:1 die uitsluitend op basis van geschiktheid wordt ingevuld;
herplaatsingskandidaat:	de ambtenaar die niet in een ongewijzigde functie kan worden herplaatst en die: <ul style="list-style-type: none"><li>- tijdens de plaatsingsfase in aanmerking wordt gebracht voor passende en/of geschikte functies binnen de gemeente en</li><li>- tijdens de herplaatsings- en re-integratiefase in aanmerking wordt gebracht voor passende en/of geschikte functies binnen en buiten de gemeente;</li></ul>
HAR: georganiseerd overleg:	Hengelose Arbeidsvoorwaardenregeling; de commissie voor georganiseerd overleg zoals bedoeld in artikel 12:1 van de HAR;
ondernemingsraad:	de ondernemingsraad zoals bedoeld in artikel 2 van de Wet op de ondernemingsraden;
functieboek:	een overzicht van alle functies in de (nieuwe) organisatie dan wel van een onderdeel van de organisatie;
diversiteitsbeleid:	het beleid als bedoeld in de nota Focus op personeel, zoals door het college vastgesteld in november 2002;
plaatsingscommissie:	de commissie als bedoeld in artikel 28:1:3:5;
re-integratiecommissie:	de commissie als bedoeld in artikel 28:1:5:3.

#### **Artikel 28:1:1:2 Werkingsfeer**

1. Dit Sociaal Statuut is van toepassing op alle organisatiewijzigingen in de gemeente. Er wordt bij organisatiewijzigingen geen apart sociaal plan gemaakt.
2. In afwijking van het eerste lid, is dit Sociaal Statuut niet van toepassing op organisatiewijzigingen als gevolg van een gemeentelijke herindeling, privatisering of publiekrechtelijke taakoverheveling. In die gevallen wordt een sociaal plan met de vakorganisaties overeengekomen.
3. Met uitzondering van hoofdstuk 2, is dit Sociaal Statuut - in aanvulling op de omschrijving van de begripsbepaling "organisatiewijziging" in artikel 28:1:1:1 - ook van toepassing op elke inkrimping of wijziging van de werkzaamheden van de gemeente of een onderdeel daarvan of op elke wijziging van de laatst vastgestelde organisatiestructuur van de gemeente of een onderdeel daarvan, die niet van tijdelijke aard is en die personele gevolgen met zich meebrengt.
4. Dit Sociaal Statuut is niet van toepassing op de ambtenaar die tijdelijk is aangesteld, tenzij de ambtenaar tijdelijk is aangesteld bij wijze van proef en - bij goed functioneren - een vaste aanstelling in het vooruitzicht is gesteld.

#### **Artikel 28:1:1:3 Werkgelegenheid bij interne organisatiewijziging**

Het college zal zich tot het uiterste inspannen om te voorkomen dat de bij de organisatiewijziging betrokken ambtenaren onvrijwillig werkloos raken. Daartegenover staan de verplichtingen van de ambtenaar als bedoeld in artikel 28:1:6:1.

## **Hoofdstuk 2 PROCEDURELE BEPALINGEN**

### **Artikel 28:1:2:1 Onderzoek naar organisatiewijziging**

1. Als het college voornemens is de mogelijkheid en wenselijkheid van een organisatiewijziging te onderzoeken, worden de ondernemingsraad, het georganiseerd overleg en de betrokken ambtenaren hier in een vroeg stadium van op de hoogte gesteld.
2. Het tijdstip van kennisgeving is dusdanig, dat de ondernemingsraad zijn mening over het onderzoek kenbaar kan maken.
3. De ambtenaren en de ondernemingsraad worden zo veel mogelijk betrokken bij de uitvoering van het onderzoek. Bovendien worden zij, als mogelijk, tussentijds op de hoogte gehouden van de vorderingen van het onderzoek.
4. De schriftelijke eindrapportage van het onderzoek wordt ter kennisneming toegezonden aan de ondernemingsraad en het georganiseerd overleg.

### **Artikel 28:1:2:2 Extern advies**

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

### **Artikel 28:1:2:3 Overleg over de personele gevolgen**

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

### **Artikel 28:1:2:4 Advies ondernemingsraad over organisatiewijziging**

1. Voordat een definitief besluit wordt genomen ten aanzien van de organisatiewijziging, wordt de ondernemingsraad schriftelijk om advies gevraagd, conform artikel 25 van de Wet op de ondernemingsraden.
2. De adviesaanvraag bevat een heldere omschrijving van het voorgenomen besluit, de beweegredenen van het besluit, de personele gevolgen van het besluit en de naar aanleiding daarvan te nemen maatregelen.
3. Het advies wordt op een zodanig tijdstip gevraagd, dat het nog van wezenlijke invloed kan zijn op het te nemen besluit.

### **Artikel 28:1:2:5 Taakverdeling tussen ondernemingsraad en georganiseerd overleg**

Ten aanzien van de medezeggenschap van ambtenaren en vakorganisaties geldt het algemene uitgangspunt dat onderwerpen die gedurende het proces van organisatiewijziging aan bod komen, primair door één orgaan worden behandeld.

### **Artikel 28:1:2:6 Kennisgeving en uitvoering besluit**

1. Als er een definitief besluit is genomen tot wijziging van de organisatie, wordt dit besluit zo spoedig mogelijk meegedeeld aan de ondernemingsraad, het georganiseerd overleg en de betrokken ambtenaren. Daarbij wordt tevens ingegaan op de personele gevolgen van het besluit.
2. Als in het besluit wordt afgeweken van het advies van de ondernemingsraad, zal deze afwijking duidelijk worden gemotiveerd. De uitvoering van het besluit tot organisatiewijziging wordt in dit geval uitgesteld tot op zijn vroegst een maand nadat de ondernemingsraad van het besluit in kennis is gesteld, conform artikel 25, zesde lid, van de Wet op de ondernemingsraden.

## **Hoofdstuk 3 PLAATSINGFASE**

### **Artikel 28:1:3:1 Sleutelfuncties**

1. Het college kan, na instemming van de ondernemingsraad, sleutelfuncties aanwijzen die uitsluitend op basis van geschiktheid worden ingevuld.
2. Het college stelt van te voren schriftelijk geschiktheidseisen vast en wijst kandidaten voor de sleutelfunctie aan.
3. Het college beslist welke kandidaat op een sleutelfunctie komt.
4. Een sleutelfunctie wordt ingevuld voordat de plaatsingprocedure als beschreven in de artikelen 28:1:3:2 tot en met 28:1:3:7 wordt gevolgd.
5. Kandidaten die niet worden geplaatst op een sleutelfunctie, volgen de plaatsingprocedure als beschreven in de artikelen 28:1:3:2 tot en met 28:1:3:7.

### **Artikel 28:1:3:2 Voorkeursvolgorde bij plaatsing**

1. Het college hanteert, bij het nemen van besluiten ten aanzien van de ambtenaren die betrokken zijn bij de organisatiewijziging, de volgende voorkeursvolgorde:
  1. de ambtenaar blijft zijn eigen, ongewijzigde functie vervullen;
  2. de ambtenaar wordt overgeplaatst naar een passende functie binnen de gemeente;
  3. de ambtenaar wordt overgeplaatst naar een geschikte functie binnen de gemeente.
2. Plaatsingbesluiten als bedoeld in het eerste lid aanhef en onder 2 en 3 worden genomen met inachtneming van de regels tijdens de plaatsingfase zoals beschreven in dit hoofdstuk. Voor zoveel mogelijk geldt bij gelijke geschiktheid dat de herplaatsingskandidaat die naar het oordeel van het college uit oogpunt van het diversiteitsbeleid daarvoor de meest gereede kandidaat is, de voorkeur krijgt.

### **Artikel 28:1:3:3 Uitgangspunten plaatsing**

1. Bij het nemen van besluiten als bedoeld in artikel 28:1:3:2, eerste lid aanhef en sub 2 en 3, wordt met de volgende gegevens rekening gehouden, die in volgorde van belang zijn opgenomen:
  1. de geschiktheid van de ambtenaar voor een functie, zoals die blijkt uit opleidings- en ervaringsgegevens en eventuele geschiktheidstests;
  2. de voorkeur van de ambtenaar voor bepaalde functies;
  3. de diensttijd van de ambtenaar bij de gemeente Hengelo;
  4. de leeftijd van de ambtenaar;
  5. het type dienstverband van de ambtenaar.
2. De ambtenaar is verplicht mee te werken aan gesprekken en tests die nodig zijn voor het verzamelen van gegevens als genoemd in het eerste lid onder 1. De kosten van eventuele tests zijn voor rekening van het college.

### **Artikel 28:1:3:4 Belangstellingsregistratie**

Het college stelt de herplaatsingskandidaat als bedoeld in artikel 28:1:3:2, eerste lid aanhef en onder 2 en 3 in de gelegenheid zijn voorkeur voor maximaal drie functies kenbaar te maken, via het formulier dat het college daarvoor heeft vastgesteld. De herplaatsingskandidaat krijgt de ruimte zijn curriculum vitae te vermelden of mee te zenden.

### **Artikel 28:1:3:5 Plaatsingcommissie**

1. Het college kan een plaatsingcommissie in het leven roepen, die als taak heeft de benodigde gegevens te verzamelen en het college te adviseren over de te nemen plaatsingbesluiten.
2. Het college beslist over de samenstelling van de plaatsingcommissie in overeenstemming met de vakorganisaties in het georganiseerd overleg.
3. De plaatsingcommissie verzamelt alle volgens haar benodigde gegevens en adviseert op basis van deze gegevens het college over de plaatsing van de betrokken ambtenaren.
4. De plaatsingscommissie kan besluiten de ambtenaar (al dan niet op diens eigen verzoek) voorafgaand aan haar advies te horen. Van dat horen wordt een schriftelijk verslag gemaakt.
5. Het college informeert de ambtenaar schriftelijk over het advies van de plaatsingcommissie over zijn voorgenomen plaatsing, respectievelijk over het advies van de commissie om hem vooralsnog geen passende of geschikte functie aan te bieden.

#### **Artikel 28:1:3:6 Bedenkingen tegen voorstel**

1. De ambtenaar die bedenkingen heeft tegen het advies van de commissie over zijn voorgenomen plaatsing, respectievelijk tegen het advies van de commissie hem vooralsnog geen passende of geschikte functie aan te bieden, kan deze binnen 14 dagen schriftelijk indienen bij het college.
2. De ambtenaar kan verzoeken mondeling te worden gehoord door (een of meer vertegenwoordigers van) het college. De ambtenaar die hiertoe een verzoek indient, zal binnen 14 dagen worden gehoord. Van de hoorzitting wordt schriftelijk verslag opgemaakt.

#### **Artikel 28:1:3:7 Plaatsingbesluiten**

Het college neemt het besluit tot plaatsing van de betrokken ambtenaar. De ambtenaar wordt zo spoedig mogelijk schriftelijk op de hoogte gesteld van dit besluit. In de motivering van het besluit wordt ingegaan op eventuele bedenkingen die door de ambtenaar zijn ingediend tegen het advies van de commissie als bedoeld in artikel 28:1:3:6.

### **Hoofdstuk 4 HERPLAATSINGFASE**

#### **Artikel 28:1:4:1 Geen passende of geschikte functie tijdens plaatsingfase**

1. Als het college er tijdens de plaatsingfase na zorgvuldig onderzoek niet in slaagt de ambtenaar een passende dan wel geschikte functie aan te bieden binnen de gemeente, neemt het college een voorgenomen besluit tot boventalligverklaring van de ambtenaar. In de motivering van het besluit wordt ingegaan op eventuele bedenkingen die door de ambtenaar zijn ingediend tegen het advies van de commissie als bedoeld in artikel 28:1:3:6.
2. De ambtenaar die bedenkingen heeft tegen het voorgenomen besluit tot boventalligverklaring uit het eerste lid, kan deze binnen 14 dagen schriftelijk indienen bij het college. De ambtenaar kan verzoeken over zijn bedenkingen mondeling te worden gehoord door (een of meer vertegenwoordigers van) het college. De ambtenaar die hiertoe een verzoek indient, zal binnen 14 dagen worden gehoord. Van de hoorzitting wordt een schriftelijk verslag opgemaakt.
3. Als het college er tijdens de plaatsingfase niet in slaagt de ambtenaar een passende dan wel geschikte functie aan te bieden binnen de gemeente, neemt het college na de bedenkingenprocedure uit het tweede lid een definitief besluit tot boventalligverklaring van de ambtenaar. In de motivering van het besluit wordt ingegaan op eventuele bedenkingen die door de ambtenaar zijn ingediend.
4. Na het besluit als bedoeld in het derde lid breekt voor de ambtenaar een herplaatsingfase van negen maanden aan.
5. Gedurende de herplaatsingfase wordt gestructureerd, op basis van een re-integratieplan, toegewerkt naar een andere passende of geschikte functie, binnen of buiten de gemeente.

#### **Artikel 28:1:4:2 Re-integratieplan tijdens herplaatsingfase**

1. Tijdens de herplaatsingfase worden door middel van een re-integratieplan afspraken gemaakt over de wijze waarop de re-integratie van de ambtenaar het best tot stand kan komen en hieraan uitvoering kan worden gegeven, met als doel werkloosheid zoveel als mogelijk te voorkomen. Het re-integratieplan is het plan van aanpak waarin de re-integratie-inspanningen van de gemeente en de ambtenaar beschreven staan, die tot doel hebben de re-integratie van de ambtenaar te bevorderen.
2. In het re-integratieplan worden afspraken opgenomen over de re-integratie-inspanningen die van het college en de ambtenaar verlangd worden. Het college bekijkt samen met de ambtenaar welke middelen het beste ingezet kunnen worden tijdens de re-integratiefase. Hierbij wordt de duur van de herplaatsingfase afgezet tegen het te verwachten effect van de verschillende instrumenten. De gekozen re-integratie-instrumenten worden in het re-integratieplan opgenomen. Het college en de ambtenaar worden het bij voorkeur eens over de inhoud van het re-integratieplan en leggen de afspraken neer in een overeenkomst.
3. Als het college en de ambtenaar het niet eens worden over de inhoud van het re-integratieplan, dan neemt het college een voorgenomen (eenzijdig) besluit tot vaststelling van het re-integratieplan. De ambtenaar die bedenkingen heeft tegen de voorgenomen vaststelling van het re-integratieplan uit het vierde lid, kan deze binnen 14 dagen schriftelijk indienen bij het college. De ambtenaar kan verzoeken over zijn bedenkingen mondeling te worden gehoord door (een of meer vertegenwoordigers van) het college. De ambtenaar die hiertoe een verzoek indient, zal binnen 14 dagen worden gehoord. Van de hoorzitting wordt een schriftelijk verslag opgemaakt. Na de bedenkingenprocedure neemt

- het college een besluit tot vaststelling van het re-integratieplan. In de motivering van het besluit wordt ingegaan op eventuele bedenkingen die door de ambtenaar zijn ingediend.
4. In het re-integratieplan staan in ieder geval afspraken over:
    - verlof, voor zover dat nodig is, voor activiteiten die neergelegd zijn in het re-integratieplan;
    - scholing, als die gevolgd gaat worden, welke scholing, het begin van die scholing, het einde van die scholing, de betaling en de te behalen resultaten;
    - het opstellen van een arbeidsmarktprofiel, d.w.z. een persoonlijk, professioneel profiel van de ambtenaar, bestaande uit verschillende onderdelen zoals de (gevolgde) opleidingen, werkervaring, competenties, eigenschappen, motivatie en ambities;
    - sollicitatieactiviteiten;
    - door wie en wanneer de activiteiten plaatsvinden;
    - wanneer er periodieke gesprekken plaatsvinden over de voortgang;
    - welke werkzaamheden de ambtenaar verricht tijdens de herplaatsingsfase.
  5. Als dit bijdraagt aan de re-integratie van de ambtenaar kunnen in het re-integratieplan tevens afspraken worden gemaakt over:
    - een portfolio, d.w.z. een uitgebreide map waarin de ambtenaar kan laten zien welke opleiding, ervaring en competenties hij heeft;
    - een sollicitatietraining;
    - een duaal leertraject, waarbij de ambtenaar werken en leren gaat combineren, gericht op het verkrijgen van een functie bij een andere werkgever;
    - een stage, waarbij de ambtenaar inzicht krijgt in de praktijk bij een andere werkgever en/of ervaring opdoet, al dan niet in het kader van een opleiding die de ambtenaar volgt;
    - detachering in een functie bij een andere werkgever, met als doel dat de ambtenaar na afloop van die detachering bij die andere werkgever in dienst treedt.
    - proefplaatsing, d.w.z. een detachering 'om niet' bij een andere werkgever, met als doel dat de ambtenaar na afloop van die detachering bij die andere werkgever in dienst treedt;
    - vrijwilligerswerk, dat wil zeggen het verrichten van activiteiten die gebruikelijk onbetaald zijn, geen winstoogmerk hebben en een algemeen maatschappelijk nut dienen;
    - opstarten eigen bedrijf.
  6. Als dit bijdraagt aan de re-integratie van de ambtenaar kan bij de uitvoering van het re-integratieplan externe ondersteuning worden ingeschakeld, zoals:
    - het UWV Werkbedrijf;
    - Re-integratie- of outplacementbegeleiding;
    - Loopbaanbegeleiding;
    - Psychische begeleiding;
    - Samenwerking(verbanden) met andere werkgevers.
  7. In het re-integratieplan worden afspraken gemaakt over de kosten voor de verschillende activiteiten uit het re-integratieplan. De kosten voor de activiteiten uit het re-integratieplan komen, mits redelijk en billijk, volledig voor rekening van het college, met een maximum van € 7.500,= exclusief BTW.

## Hoofdstuk 5 RE-INTEGRATIEFASE

### Artikel 28:1:5:1 Geen passende of geschikte functie tijdens herplaatsingfase

1. Als het college er tijdens de herplaatsingfase na zorgvuldig onderzoek niet in slaagt de ambtenaar een passende dan wel geschikte functie aan te bieden, neemt het college een voorgenomen besluit tot ontslagaanzegging op grond van artikel 8:3 van de HAR.
2. De ambtenaar die bedenkingen heeft tegen de voorgenomen ontslagaanzegging uit het eerste lid, kan deze binnen 14 dagen schriftelijk indienen bij het college. De ambtenaar kan verzoeken over zijn bedenkingen mondeling te worden gehoord door (een of meer vertegenwoordigers van) het college. De ambtenaar die hiertoe een verzoek indient, zal binnen 14 dagen worden gehoord. Van de hoorzitting wordt een schriftelijk verslag opgemaakt.
3. Als het college er tijdens de herplaatsingfase niet in slaagt de ambtenaar een passende dan wel geschikte functie aan te bieden, neemt het college na de bedenkingenprocedure uit het tweede lid een definitief besluit tot ontslagaanzegging op grond van artikel 8:3 van de HAR. In de motivering van het besluit wordt ingegaan op eventuele bedenkingen die door de ambtenaar zijn ingediend.
4. Gerekend vanaf de datum van het besluit tot ontslagaanzegging als bedoeld in het derde lid gaat het ontslag in:
  - na 3 maanden bij een dienstverband op voornoemde datum van minder dan 2 jaar;
  - na 7 maanden bij een dienstverband op voornoemde datum van 2 tot 5 jaar;
  - na 9 maanden bij een dienstverband op voornoemde datum van 5 tot 10 jaar;
  - na 11 maanden bij een dienstverband op voornoemde datum van 10 tot 15 jaar;
  - na 15 maanden bij een dienstverband op voornoemde datum van 15 jaar of meer.
5. Als het dienstverband op de datum van het besluit tot ontslagaanzegging 2 jaar of meer heeft geduurd, is de in het vierde lid genoemde opzegtermijn tegelijkertijd de re-integratiefase zoals bedoeld in artikel 10d:5 van de HAR. Op de betreffende ambtenaar is hoofdstuk 10d van de HAR van toepassing. Daarin staan de regels over de re-integratiefase, de aanvullende uitkering en de na-wettelijke uitkering.
6. Als het dienstverband op de datum van het besluit tot ontslagaanzegging minder dan 2 jaar heeft geduurd, wordt gedurende de in het vierde lid genoemde opzegtermijn door het college en de ambtenaar tevens gewerkt aan re-integratie in een andere functie.
7. Bij het besluit als bedoeld in het derde lid blijft de ambtenaar herplaatsingskandidaat.

### Artikel 28:1:5:2 Re-integratiefase

1. Tijdens de re-integratiefase wordt gestructureerd, op basis van een re-integratieplan, toegewerkt naar een andere passende of geschikte functie, binnen of buiten de gemeente. Re-integratie-inspanningen richten zich gelijktijdig op functies binnen en buiten de gemeente. Omdat vacatures binnen de gemeente tijdens de plaatsingsprocedure meestal zijn ingevuld, licht het accent van de re-integratie-inspanningen op het vinden van een functie buiten de gemeente.
2. De re-integratiefase als bedoeld in artikel 28:1:5:1, vijfde lid, gaat in op de eerste werkdag na verzending of overhandiging van het besluit tot ontslagaanzegging als bedoeld in artikel 28:1:5:1, derde lid.
3. In uitzonderlijke situaties wordt de re-integratiefase verlengd. De mogelijkheden tot verlenging van de re-integratiefase staan beschreven artikel 10d:7 en 10d:8.

### Artikel 28:1:5:3 Onafhankelijke beoordeling verlenging re-integratiefase artikel 10d:7

1. Er is een re-integratiecommissie, bestaande uit:
  - a. een lid aan te wijzen door het college;
  - b. een lid aan te wijzen door de vakorganisaties;
  - c. een geheel onafhankelijk lid, tevens voorzitter, aan te wijzen door beide eerstgenoemde leden gezamenlijk.Voor elk lid wordt op dezelfde voet een plaatsvervanger aangewezen. Voor de werkwijze van de commissie bestaat een huishoudelijk reglement.
2. Het college draagt zorg voor de vervulling van het secretariaat van de re-integratiecommissie. De secretaris heeft geen stemrecht.
3. De re-integratiecommissie heeft als taak om uiterlijk vier weken voor het einde van de re-integratiefase te beoordelen of het college zich tijdens de re-integratiefase heeft gehouden aan de afspraken uit het re-integratieplan, alvorens het college het aangezegde ontslag uit artikel 28:1:5:1, derde lid kan effectueren. Als de re-integratiecommissie van oordeel is dat het college zich tijdens de re-integratiefase niet heeft gehouden aan de afspraken uit het re-integratieplan, adviseert de commissie het college over verlenging van de re-integratiefase als bedoeld in artikel 10d:7.

4. Als een ambtenaar vóór het einde van de re-integratiefase van mening is dat het college zich tijdens de re-integratiefase niet houdt aan de afspraken uit het re-integratieplan, kan de ambtenaar bij het college een aanvraag tot verlenging van de re-integratiefase indienen. Een dergelijke aanvraag dient schriftelijk en gemotiveerd te worden gedaan, overeenkomstig artikel 4:2 van de Algemene wet bestuursrecht. Het college legt een dergelijke aanvraag ter advisering voor aan de re-integratiecommissie.
5. De re-integratiecommissie kan besluiten de ambtenaar en (een of meer vertegenwoordigers van) het college voorafgaand aan haar advies te horen. Van dat horen wordt een schriftelijk verslag gemaakt.
6. De re-integratiecommissie brengt uiterlijk vier weken voor het einde van de re-integratiefase als bedoeld in artikel 28:1:5:5, eerste lid, eerste volzin advies uit. Daarin wordt aangegeven:
  - of het college zich tijdens de re-integratiefase heeft gehouden aan de afspraken uit het re-integratieplan en derhalve kan overgaan tot effectivering van het aangezegde ontslag uit artikel 28:1:5:1, derde lid;
  - of het college zich tijdens de re-integratiefase niet heeft gehouden aan de afspraken uit het re-integratieplan en derhalve zou moeten overgaan tot verlenging van de re-integratiefase en herstel van de nalatigheid of nalatigheden. Daarbij geeft de commissie, binnen de kaders van artikel 10d:7, in ieder geval aan wat de duur van de verlenging zou moeten zijn en welke nalatigheid of nalatigheden moeten worden hersteld.
7. Als de re-integratiecommissie aan het college adviseert de re-integratiefase te verlengen, neemt het college binnen twee weken na ontvangst van het advies een beslissing over het al dan niet verlengen van de re-integratiefase. Het college kan daarbij slechts op grond van zwaarwegende argumenten afwijken van voornoemd advies. De medewerker ontvangt tegelijk met de beslissing het advies van de re-integratiecommissie en het eventuele verslag van de hoorzitting.
8. Als de re-integratiecommissie van oordeel is dat het college zich heeft gehouden aan de afspraken uit het re-integratieplan, effectueert het college het aangezegde ontslag uit artikel 28:1:5:1, derde lid. Het college doet de ambtenaar hiervan binnen twee weken na ontvangst van het advies bericht. De medewerker ontvangt tegelijk met dit bericht het advies van de re-integratiecommissie en het eventuele verslag van de hoorzitting.

#### **Artikel 28:1:5:4 Re-integratieplan tijdens re-integratiefase**

1. Tijdens de re-integratiefase wordt op basis van het re-integratieplan als bedoeld in artikel 28:1:4:2 verder gewerkt aan re-integratie. Artikel 28:1:4:2 vierde tot en met zevende lid zijn van overeenkomstige toepassing.
2. In de maand voorafgaande aan de start van de re-integratiefase wordt de uitvoering van het re-integratieplan door het college en de ambtenaar geëvalueerd. Als uit de evaluatie blijkt dat het college en/of de ambtenaar dat nodig vinden, wordt het re-integratieplan binnen een maand na aanvang van de re-integratiefase aangepast. Het college en de ambtenaar worden het bij voorkeur eens over de inhoud van de aanpassing van het re-integratieplan en leggen de gewijzigde afspraken neer in het re-integratieplan.
3. Als het college en de ambtenaar het niet eens worden over in het eerste lid bedoelde aanpassing van het re-integratieplan, dan neemt het college een voorgenomen (eenzijdig) besluit tot aanpassing van het re-integratieplan. De ambtenaar die bedenkingen heeft tegen de voorgenomen aanpassing van het re-integratieplan, kan deze binnen 14 dagen schriftelijk indienen bij het college. De ambtenaar kan verzoeken over zijn bedenkingen mondeling te worden gehoord door (een of meer vertegenwoordigers van) het college. De ambtenaar die hiertoe een verzoek indient, zal binnen 14 dagen worden gehoord. Van de hoorzitting wordt een schriftelijk verslag opgemaakt. Na de bedenkingenprocedure neemt het college een besluit tot aanpassing van het re-integratieplan. In de motivering van het besluit wordt ingegaan op eventuele bedenkingen die door de ambtenaar zijn ingediend.

#### **Artikel 28:1:5:5 Einde re-integratiefase en ingang plaatsing en/of ontslag**

1. De re-integratiefase eindigt na ommekomst van de voor de ambtenaar geldende termijn genoemd in 28:1:5:1, vierde lid. De re-integratiefase eindigt eerder als de ambtenaar voor afloop van deze termijn al dan niet in deeltijd een andere functie binnen of buiten de gemeente heeft aanvaard alsmede in de situatie als bedoeld in artikel 28:1:6:1, vierde lid.
2. Wanneer de ambtenaar tijdens de re-integratiefase binnen de gemeente wordt herplaatst in een functie met dezelfde of een grotere betrekkingsomvang als de oude functie, wordt het ontslagbesluit ingetrokken en vervangen door een overplaatsingsbesluit op grond van artikel 15:1:10, eerste lid.
3. Wanneer de ambtenaar tijdens de re-integratiefase binnen de gemeente wordt herplaatst in een functie met een kleinere betrekkingsomvang dan de oude functie, wordt het ontslagbesluit ingetrokken en vervangen door een overplaatsingsbesluit op grond van artikel 15:1:10, eerste lid en voor de resterende betrekkingsomvang door een nieuw ontslagbesluit op grond van artikel 8:3 met dezelfde ingangsdatum als het overplaatsingsbesluit.
4. Wanneer de ambtenaar tijdens de re-integratiefase vóór de ontslagdatum buiten de gemeente een functie heeft aanvaard, wordt het ontslagbesluit ingetrokken en vervangen door een nieuw ontslagbesluit op grond van artikel 8:3 met dezelfde ingangsdatum als de aanvangsdatum van de nieuwe functie.
5. Over alle in het tweede, derde en vierde lid genoemde besluiten wordt de ambtenaar vooraf gedurende 14 dagen in de gelegenheid gesteld zijn eventuele bedenkingen schriftelijk in te dienen bij het college. De ambtenaar kan verzoeken over zijn bedenkingen mondeling te worden gehoord door (een of meer vertegenwoordigers van) het college. De ambtenaar die hiertoe een verzoek indient, zal binnen 14 dagen worden gehoord. Van de hoorzitting wordt een schriftelijk verslag opgemaakt.

#### **Artikel 28:1:5:6 Re-integratie na ontslag**

In het re-integratieplan worden in principe re-integratie-inspanningen afgesproken voor maximaal de duur van de herplaatsing- en re-integratiefase. Ter beoordeling van het college kunnen re-integratie-inspanningen die daarvoor geschikt zijn, na het ontslag worden voortgezet in het kader van zijn verplichting om de inschakeling van oud-ambtenaren in de arbeid te bevorderen, zoals bedoeld in artikel 72a van de Werkloosheidswet.

### **Hoofdstuk 6 OVERIGE RECHTEN EN PLICHTEN TIJDENS DE PLAATSING, HERPLAATSING- EN RE-INTEGRATIEFASE**

#### **Artikel 28:1:6:1 Verplichtingen ambtenaar**

1. De ambtenaar kan tijdens de plaatsing-, herplaatsing- en re-integratiefase met behoud van zijn salaris voor andere werkzaamheden dan die behoren tot zijn oude functie worden ingezet. De ambtenaar is verplicht deze andere werkzaamheden uit te voeren.
2. De ambtenaar is verplicht zich actief en constructief op te stellen tijdens de plaatsing-herplaatsing- en re-integratiefase. De ambtenaar toont initiatief bij het zoeken naar een passende of geschikte functie en het uitvoeren van de afspraken uit het re-integratieplan.
3. De ambtenaar is verplicht, onverminderd het recht op bezwaar en beroep, een passende functie die hem met inachtneming van de plaatsing- herplaatsing- en re-integratiefase is toegewezen, te aanvaarden.
4. Tijdens de re-integratiefase is het sanctiebeleid uit hoofdstuk [...] van de HAR van toepassing. Als de ambtenaar zich tijdens de re-integratiefase niet houdt aan de afspraken uit het re-integratieplan, kan het college besluiten dat de re-integratiefase eindigt voor afloop van deze termijn en het ontslag op grond van artikel 8:3 direct ingaat. Op grond van artikel 10d:6, derde lid vervallen dan de rechten op een aanvullende en na-wettelijke uitkering.
5. Onverminderd het bepaalde in het vierde lid kan het niet meewerken tijdens de plaatsing-herplaatsing- of re-integratiefase voor het college aanleiding zijn op grond van hoofdstuk 16 een disciplinaire straf op te leggen. In het uiterste geval kan het college op grond van artikel 8:13 HAR als disciplinaire straf ongevraagd ontslag verlenen. Bij disciplinair ontslag kan het college bij de instelling die de Werkloosheidswet uitvoert melden, dat de desbetreffende ambtenaar weigert mee te werken aan plaatsing c.q. re-integratie in een andere functie.
6. In het kader van de re-integratie dient de ambtenaar zich vier maanden voor de ingang van het ontslag als bedoeld in artikel 28:1:5:1, derde lid, als werkzoekende in te schrijven bij het UWV Werkbedrijf.

**Artikel 28:1:6:2 Salarisgarantie**

1. De ambtenaar die tijdens de plaatsing-, herplaatsing- of re-integratiefase binnen de gemeente wordt herplaatst in een functie van een lager niveau dan zijn oude functie, behoudt gedurende drie jaar recht op het salaris dat hij genoot in zijn oude functie. De artikelen 3:1:1:3, 3:1:1:4 en 3:1:1:6 blijven onverkort van toepassing, wat betekent dat onder de daarin gestelde voorwaarden nog doorgroei plaatsvindt naar de doorloop- of formatieschaal van de oude functie en dat periodieke verhogingen van het salaris plaatsvinden. Om te bepalen of aan de voorwaarden uit de artikelen 3:1:1:3, 3:1:1:4 en 3:1:1:6 wordt voldaan, wordt het functioneren in de nieuwe functie getoetst.
2. Als de ambtenaar tijdens de in het eerste lid genoemde drie jaar een functie van een hoger salarisniveau aanvaardt, ontstaat vanaf de dag dat hij die functie gaat vervullen een nieuwe garantieperiode van drie jaar. Gedurende die nieuwe garantieperiode blijft het eerste lid van toepassing.
3. Na ommekomst van de periode van drie jaar als bedoeld in het eerste en tweede lid, wordt de ambtenaar ingedeeld in de salarisschaal van de nieuwe functie. Dit gebeurt door indeling in het naast hogere bedrag van salarisschaal behorende bij de nieuwe functie dan wel in het maximumbedrag van die salarisschaal. Het verschil tussen het oude salaris en het nieuwe salaris wordt omgezet in een persoonlijke afbouwtoelage. De persoonlijke afbouwtoelage wordt in vier gelijke stappen over vier jaar afgebouwd.
4. Als de ambtenaar in de vier jaar bedoeld in het derde lid een functie van een hoger salarisniveau aanvaardt, en dientengevolge in de bijbehorende hogere salarisschaal wordt ingedeeld, wordt de persoonlijke afbouwtoelage naar evenredigheid verminderd.
5. Het college heeft de verplichting om de ambtenaar als bedoeld in het eerste tot en met het vierde lid in aanmerking te brengen voor functies met een hogere formatieschaal, bij voorkeur de formatieschaal van zijn oude functie. De ambtenaar heeft de verplichting om actief te solliciteren op bedoelde functies en zo nodig daarvoor benodigde opleiding te volgen. Afspraken hierover worden bij voorkeur neergelegd in een persoonlijk ontwikkelingsplan, als bedoeld in artikel 17:1:1.
6. Als de ambtenaar een functie aanvaardt op het oude salarisniveau, eindigt de salarisgarantie uit deze bepaling.

**Artikel 28:1:6:3 Garantie persoonsgebonden toelagen**

1. De ambtenaar die tijdens de plaatsing-, herplaatsing- of re-integratiefase binnen de gemeente wordt herplaatst in een functie van gelijk niveau als de oude functie of van een lager niveau dan de oude functie, behoudt recht op zijn persoonsgebonden toelage als bedoeld in artikel 3:7:8 en 3:7:8:1.
2. De ambtenaar die tijdens de plaatsing-, herplaatsing- of re-integratiefase binnen de gemeente wordt herplaatst in een functie van hoger niveau dan de oude functie, behoudt recht op zijn persoonsgebonden toelage als bedoeld in artikel 3:7:8 en 3:7:8:1, maar de persoonsgebonden toelage wordt geïncorporeerd in het nieuwe, hogere salaris en de toekomstige periodieke verhogingen in de nieuwe schaal.
3. Bij de toepassing van het eerste en tweede lid worden de overeengekomen tijd en grond van de persoonsgebonden toelage gehandhaafd. Als de tijd verstreken is of de grond vervallen, stopt de persoonlijke toelage, tenzij het college van oordeel is, dat er omstandigheden zijn om de toelage geheel of gedeeltelijk te handhaven.

**Artikel 28:1:6:4 Aflopende compensatie functiegebonden toelagen**

1. Voor de ambtenaar die tijdens de plaatsing-, herplaatsing- of re-integratiefase binnen de gemeente wordt herplaatst naar een andere functie vervallen de functiegebonden toelagen.
2. Aan de ambtenaar, wiens bezoldiging als gevolg van het vervallen van de functiegebonden toelagen een blijvende verlaging ondergaat, wordt een aflopende compensatie toegekend als de ambtenaar deze toelagen gedurende ten minste twee jaren zonder wezenlijke onderbreking heeft genoten. Onder wezenlijke onderbreking wordt verstaan een onderbreking van langer dan twee maanden.
3. Deze compensatie kent het volgende verloop:
  1. het eerste jaar na de plaatsing ontvangt de ambtenaar 100% van de daling van de bezoldiging, die het gevolg is van het vervallen van de toelagen;
  2. het tweede jaar na de plaatsing ontvangt de ambtenaar 75% van de daling van de bezoldiging, die het gevolg is van het vervallen van de toelagen;
  3. het derde jaar na de plaatsing ontvangt de ambtenaar 50% van de daling van de bezoldiging, die het gevolg is van het vervallen van de toelagen;
  4. het vierde jaar na de plaatsing ontvangt de ambtenaar 25% van de daling van de bezoldiging, die het gevolg is van het vervallen van de toelagen.

#### **Artikel 28:1:6:5 Bezoldigingsgarantie bij functie buiten de gemeente**

1. De ambtenaar die tijdens de herplaatsing- of re-integratiefase buiten de gemeente een functie aanvaardt met een lagere netto bezoldiging dan zijn oude functie, krijgt gedurende drie jaar een aanvulling van de nieuwe netto bezoldiging tot het niveau van zijn oude netto bezoldiging. Dit bedrag wordt maandelijks gebruteerd aan de oud-ambtenaar uitbetaald.
2. Na ommekomst van de periode van drie jaar als bedoeld in het eerste lid, wordt het verschil tussen de op dat moment voor de oud-ambtenaar geldende nieuwe netto bezoldiging en zijn oude netto bezoldiging omgezet in een persoonlijke afbouwtoelage. De persoonlijke afbouwtoelage wordt in vier gelijke stappen over vier jaar afgebouwd. Bij stijging van de nieuwe netto bezoldiging, wordt de persoonlijke afbouwtoelage naar evenredigheid verminderd.
3. De ambtenaar toont met salarisstroken van zijn nieuwe werkgever aan wat zijn netto bezoldiging is. De ambtenaar is verplicht om voor toepassing van deze bepaling relevante wijzigingen zo spoedig mogelijk aan de gemeente door te geven. Indien de ambtenaar wijzigingen in het salaris niet doorgeeft, vordert de gemeente eventueel onverschuldigd betaalde bezoldiging of afbouwtoelage terug dan wel verrekent deze met toekomstige aanspraken op grond van deze bepaling.

#### **Artikel 28:1:6:6 Garanties gelden naar rato van betrekkingomvang**

Het bepaalde in de artikelen 28:1:6:2 tot en met 28:1:6:5 geldt bij gelijke betrekkingomvang als de oude functie. Als de ambtenaar een functie met een kleinere betrekkingomvang heeft aanvaard, worden de garanties naar evenredigheid van de kleinere betrekkingomvang toegepast. Als de ambtenaar een functie met een grotere betrekkingomvang heeft aanvaard worden de garanties alleen toegepast voor de oude betrekkingomvang.

#### **Artikel 28:1:6:7 Studiefaciliteiten**

1. De ambtenaar die tijdens de plaatsing-, herplaatsing- of re-integratiefase binnen de gemeente wordt herplaatst in een andere functie behoudt de studiefaciliteiten die hem zijn toegekend, als hij de studie voortzet.
2. De ambtenaar bedoeld in het eerste lid die in overleg met zijn nieuwe leidinggevende besluit te stoppen met zijn studie, wordt ontheven van terugbetalingsverplichtingen die eventueel voortvloeien uit de eerder met hem gemaakte afspraken.

#### **Artikel 28:1:6:8 Aanvullende scholing**

Het college onderzoekt of het nodig is de ambtenaar, die tijdens de plaatsing-, herplaatsing- of re-integratiefase binnen de gemeente is herplaatst in een andere functie, bij of om te scholen voor het vervullen van zijn nieuwe functie. De kosten van de scholing zijn voor rekening van de gemeente.

#### **Artikel 28:1:6:9 Verval terugbetalingsverplichtingen**

De ambtenaar die tijdens de herplaatsing- of re-integratiefase buiten de gemeente een functie heeft aanvaard, wordt ontheven van terugbetalingsverplichtingen die eventueel voortvloeien uit de eerder met hem gemaakte afspraken betreffende studie, verhuiskosten en betaald ouderschapsverlof.

## **Hoofdstuk 7 SLOTBEPALINGEN**

### **Artikel 28:1:7:1 Bezwarenclausule**

De individuele besluiten die op grond van dit Sociaal Statuut worden genomen bevatten de bezwarenclausule die het college in het kader van de Algemene wet bestuursrecht gebruikelijk hanteert.

### **Artikel 28:1:7:2 Hardheidsclausule**

1. In gevallen waarin toepassing van het Sociaal Statuut zou leiden tot een onbillijke situatie voor een ambtenaar, kan het college van het statuut afwijken in een voor de ambtenaar gunstige zin.
2. In gevallen waarin het Sociaal Statuut niet voorziet, beslist het college.

### **Artikel 28:1:7:3 Citeertitel, inwerkingtreding en overgangsbepaling**

1. Dit Sociaal Statuut wordt aangehaald als "Sociaal statuut gemeente Hengelo 2011" en treedt in werking met ingang van 1 september 2011.
2. Dit Sociaal Statuut vervangt per datum van inwerkingtreding het oude "Sociaal Statuut gemeente Hengelo 2005".
3. Het "Sociaal Statuut gemeente Hengelo 2005" blijft van toepassing op ambtenaren die tijdens de looptijd van dat Sociaal Statuut of het daarvoor geldende Sociaal Statuut als gevolg van reorganisatie herplaatsingskandidaat zijn geworden en dat nog steeds zijn.