

## Eerste wijziging leidraad organisatieverandering Kempens 2012

Burgemeester en wethouders van de gemeenten Bergeijk, Bladel, Eersel, Oirschot en Reusel-De Mierden en het dagelijks bestuur van het openbaar lichaam Samenwerking Kempengemeenten;

gelet op de CAR/UWO;

overwegende dat de Leidraad organisatieverandering Kempens 2012 aangesloten wordt bij hoofdstuk 10d van de CAR/UWO;

overwegende de wijzigingen in hoofdstuk 3 van de CAR/UWO;

gelet op de instemming van het Bijzonder Georganiseerd Overleg d.d. 22 september 2016;

besluiten vast te stellen:

Eerste wijziging Leidraad organisatieverandering Kempens 2012

### Artikel I

A. Artikel 3:2 lid 2 komt als volgt te luiden:

Om richting te geven aan de invulling van het vorige lid onderzoeken werkgever en medewerker met een dienstverband van tenminste 2 jaar gezamenlijk de wensen en ontwikkelingsmogelijkheden van de ambtenaar, binnen en buiten de gemeente. Hierbij worden tevens de kansen van de ambtenaar op de regionale arbeidsmarkt onderzocht.

Het Van werk naar werk-onderzoek kan van start gaan vóór de datum waarop het Van werk naar werk-traject begint en is uiterlijk binnen een maand na die datum afgerond.

Binnen drie maanden na afronding van het Van werk naar werk-onderzoek stellen werkgever en medewerker een Van werk naar werk-contract op als bedoeld in hoofdstuk 10d van de CAR/UWO, op waarin de wederzijdse rechten en plichten worden opgenomen. In dit contract worden in ieder geval opgenomen:

- a. de inspanningen van de werkgever;
- b. de inspanningen van de medewerker;
- c. de medewerker is bereid arbeid te aanvaarden als bedoeld in de Werkloosheidswet

- d. de medewerker van 60 jaar en ouder wordt, ter behoud van de opgebouwde pensioenrechten, zoveel mogelijk in een detachingsconstructie geplaatst indien plaatsing buiten de organisatie aan de orde is;
- e. de medewerker die elders in dienst treedt, wordt ontheven van eventuele terugbetalingsverplichtingen die voortvloeien uit de studiefaciliteitenregeling, de verhuiskostenregeling en de regeling betaald ouderschapsverlof;
- f. bij de medewerker die elders in dienst treedt en een functie van ten minste een gelijke betrekking omvang accepteert, vult de werkgever het brutosalaris gedurende één jaar aan tot aan het niveau van het brutosalaris dat de medewerker genoot direct voorafgaand aan het ontslag, met een maximum van één salarisschaal. De medewerker die een functie accepteert met een kleinere betrekking omvang ontvangt gedurende één jaar een aanvulling van zijn brutosalaris naar rato;
- g. de elementen van de Leidraad aanpak bezuinigingen in gemeenten, onderdeel van de CAO gemeenten 2011-2012;
- h. zowel de medewerker als de werkgever kan een geschil over de uitvoering van het Van werk naar werk-contract voor een bindend advies voorleggen aan de paritaire commissie als bedoeld in hoofdstuk 10d van de CAR/UWO;
- i. indien de medewerker zijn verplichtingen niet nakomt kan de werkgever besluiten tot ontslag op grond van reorganisatie. De werkgever kan aangeven dat sprake is van verwijtbare werkloosheid waardoor de rechten op een aanvullende en na-wettelijke uitkering vervallen;
- j. het contract start met een herplaatsingstermijn van maximaal 2 jaar en wordt, indien de eerder aangegeven herplaatsingstermijn niet heeft geleid tot een structurele oplossing, verlengd met de Van werk naar werk-termijn van maximaal 2 jaar als bedoeld in hoofdstuk 10d van de CAR/UWO, waarbij het onderzoek en opnieuw afsluiten van een contract achterwege kunnen blijven;
- k. aan het einde van de termijn als bedoeld sub j van dit lid besluit de werkgever tot ontslag op basis van artikel 8:3 van de CAR/UWO.

De bepalingen in hoofdstuk 10d van de CAR/UWO met betrekking tot reïntegratie hebben voorrang boven de bepalingen in dit lid met dien verstande dat de termijnen als bedoeld sub j van dit lid niet verlengd worden als gevolg van verlenging van de reïntegratietermijnen in de CAR/UWO.

B. Artikel 3:2 lid 3 komt als volgt te luiden:

De termijnen als bedoeld in het vorige lid sub j starten met ingang van de dag waarop het besluit als bedoeld in artikel 6:7 lid 1 kenbaar is gemaakt aan de medewerker.

C. Artikel 3:2 lid 4 komt als volgt te luiden:

De kosten van bijscholing, omscholing en outplacementbegeleiding voor de activiteiten als bedoeld in lid 2 van dit artikel zijn voor rekening van de werkgever tot een bedrag van € 7.500,00. Ten aanzien van de kosten die dit bedrag overstijgen neemt de werkgever een afzonderlijk besluit.

## **Artikel II Inwerkingtreding en citeertitel**

Deze wijziging treedt in werking met ingang van de dag na de bekendmaking en kan worden aangehaald als 'Eerste wijziging Leidraad organisatieverandering Kempen 2012'.

Aldus besloten door burgemeester en wethouders van Bergeijk op 20 december 2016  
de secretaris, W.A.C.M. Wouters  
de burgemeester, A. Callewaert-de Groot MSc

Aldus besloten door burgemeester en wethouders van Bladel op 13 december 2016  
de secretaris, E.L.C.M. Mol  
de burgemeester (wnd.), ing. P.M. Maas

Aldus besloten door burgemeester en wethouders van Eersel op 13 december 2016  
de secretaris, ing. H.M.L. Offermans  
de burgemeester, J.A.M. Thijs-Rademakers

Aldus besloten door burgemeester en wethouders van Oirschot op 22 november 2016  
de secretaris, Joost Michels  
de burgemeester, Ruud Severijns

Aldus besloten door burgemeester en wethouders van Reusel-De Mierden op 13 december  
2016  
de secretaris, drs. H. Zwart  
de burgemeester (wnd.), drs. H.W.S.M. Nuijten

Aldus besloten door het dagelijks bestuur van de Samenwerking Kempengemeenten op 15  
november 2016  
de directeur, H.F. van Breugel  
de voorzitter (wnd.), J.A.M. Thijs - Rademakers