



Informatiefolder

Ondernemingsraad (OR) Gemeente
Harderwijk.

Belangenbehartiger werknemers – Adviseur werkgever.

1. Meepraten over organisatiebeleid

Organisatie zijn voortdurend aan verandering onderhevig. Dit geldt ook voor onze gemeente: wettelijke regels veranderen, de burger vraagt meer of een interne reorganisatie hebben invloed op onze werkzaamheden. Als de veranderingen invloed hebben op de werkomstandigheden of arbeidsvoorwaarden dan is een goede informatievoorziening belangrijk. De Wet op de Ondernemingsraden (WOR) maakt het mogelijk dat de OR kan meepraten en –beslissen.

Namens de medewerkers : dus namens jou.

2. WOR, Wet op de ondernemingsraden

In de WOR is de medezeggenschap en het beleid van bedrijven en organisaties, namens het personeel, geregeld. Medezeggenschap vindt plaats door een direct overleg met de gemeentesecretaris: de WOR bestuurder. De Worbestuurder is de schakel tussen het personeel, college en directie.

Medezeggenschap: meeweten, meedenken, meepraten, meebeoordelen, meebewaken en soms meebeslissen.

3. Taken van de OR

- Overleg voren namens de medewerkers
- Bijdrage leveren aan goed functioneren van de organisatie op sociaal en economisch vlak
- Algemeen belang van beide partijen voor ogen houden

WERKVELDEN

Arbeidsvoorwaarden

Controle op naleving geldende voorschriften op cao gebied en wettelijke voorschriften

Arbeidsvoorwaarden zijn te vinden in de CAR-UWO Arbeidsvoorwaarden regeling in het HRM portaal A. B. **VGWM** (veiligheid, gezondheid, welzijn, milieu) De OR geeft aan de VGWM commissie opdracht de arbeidsomstandigheden te toetsen aan de hand van de ARBO regels, zodat een veilige en gezonde werkomgeving gewaarborgd is.

B. Werkoverleg

C. Bevorderen dat elke medewerkers de juiste informatie krijgt.

D. Gelijke behandeling

E. Tussen werknemers onderling bevorderen.

CAO: vakantiedagen, vakantietoelage, werktijden, bevordering en opleidingsbeleid, loon, overwerkvergoedingen, pensioenregeling etc.

4. OR Leden

Iedere drie jaar zijn er OR verkiezingen. Als je minimaal 6 maanden in de organisatie werkzaam bent op een vast contract kun je OR lid worden. Tussentijdse verkiezingen vinden plaats als er vacatures ontstaan.

Gemiddeld is de tijdsbesteding 200 uur per lid. De domeindirecteur en teamleider zijn

verantwoordelijk voor invulling van de reguliere taken zodat een OR lidmaatschap mogelijk is. Informatie om lid te worden via de voorzitter of de ambtelijk secretaris.

E mail: infor@harderwijk.nl

5. Wat kan de OR doen.

Er zijn verschillende mogelijkheden voor de OR om invloed uit te oefenen op basis van de WOR.

Adviesrecht

Er is een verplichting de OR om advies te vragen op het gebied van bedrijfsorganisatorische en financieel-economische besluiten. Het advies hoeft niet opgevolgd te worden.

Instemmingsrecht

Op het gebied van sociaal beleid, ofwel regelingen die te maken hebben met de secundaire arbeidsvoorwaarden, is de ondernemer verplicht de OR om instemming te vragen. Alleen als de regeling inhoudelijk al is geregeld bij d CAR-UWO dan vervalt de verplichting.

Initiatiefrecht

De OR mag op eigen initiatief de werkgever voorstellen doen op het gebied van alle sociale, organisatorische, financiële en economische zaken. **Informatierecht**

De werkgever heeft de plicht de OR ongevraagd informatie te geven over de jaarrekening, het sociaal jaarverslag en de beleidsplannen. Ook de informatie waar de OR om vraagt om de taak goed te kunnen uitvoeren moet door de werkgever geleverd worden.

6. Werkwijze bij advies en instemming

Elke aanvraag moet schriftelijk bij de OR worden ingediend en voldoen aan de volgende zaken: -.

Duidelijke informatie over voorgenomen besluit. -.

Beweegredenen

- Gevolgen voor het personeel

- Alternatieven

- Gewenst ingangsdatum

- Onderbouwing van de keuze

- Invloed op besluitvorming moet qua tijd mogelijk zijn

- Een redelijke termijn om tot besluitvorming te komen.

De OR houdt rekening met:

- De mogelijkheid de achterban te raadplegen - Raadpleging In/externe deskundigen

- Het personeelsbelang

- Het organisatorische belang

- Het houden van een overlegvergadering met de Wor bestuurder voorafgaand aan het besluit

Positief advies / negatief advies.

Een positief advies kan opgevolgd door de uitvoering van het voorgenomen besluit. Mocht na besluitvorming blijken dat de OR niet alle relevante informatie had dan kan de OR in beroep gaan tegen het besluit bij de Ondernemingskamer.

Een negatief advies kan door de werkgever overgenomen worden of geheel of gedeeltelijk naast zich neergelegd worden.

In dat geval moet de onderbouwing motiverend zijn en moet een maand gewacht worden met de invoering van het voorgenomen besluit zodat de OR de mogelijkheid heeft in beroep te gaan. Doorgaans wordt een termijn van minimaal 6 weken aangehouden om een aanvraag te behandelen.

Instemmingsaanvraag

De procedure komt overeen met de procedure van de adviesaanvraag. Bij instemming wordt het voorgenomen besluit omgezet in een definitief besluit. Bij niet instemmen van de OR kan de werkgever geen definitief besluit nemen.