

Sociaal Statuut Noordelijk Belastingkantoor

Sociaal Statuut Noordelijk Belastingkantoor

Preambule

Het college van B&W van de gemeente Groningen en de dagelijks besturen van de drie noordelijke waterschappen, Hunze en Aa's, Noorderzijlvest en Wetterskip Fryslân hebben besloten het Noordelijk Belastingkantoor op te richten voor de heffing van lokale belastingen. Het Noordelijk Belastingkantoor zal op 1 januari 2018 van start gaan. Dit zal op basis van een bedrijfsvoering organisatie (BVO) zijn, wat een gemeenschappelijke regeling is en een enkelvoudig bestuur kent.

Het personeel treedt per 1 januari 2018 in dienst bij het Noordelijk Belastingkantoor, waarbij voor wat betreft de plaatsing van het personeel recht wordt gedaan aan de uitgangspunten zoals die zijn opgenomen in het bedrijfsplan van het Noordelijk Belastingkantoor. Voordat deze stap gemaakt kan worden, dienen werkgevers- en werknemersvertegenwoordigingen onder andere een pakket van arbeidsvoorwaarden en een Sociaal Statuut af te spreken. Deze afspraken dienen als bouwstenen voor een nieuwe organisatie. Daarnaast zal nog een aantal lokale afspraken worden gemaakt over onder andere thuiswerken, verlof en een BHV-vergoeding.

Tussen de werkgevers en de vakorganisaties is in het Bijzonder Georganiseerd Overleg onderstaand Sociaal Statuut overeengekomen, bedoeld om een zorgvuldige overgang van de betrokken medewerkers naar het Noordelijk Belastingkantoor te borgen en te garanderen.

Hoofdstuk I Inleidende bepalingen

Artikel 1 Algemeen

1:1 Dit Sociaal Statuut regelt de rechtspositionele gevolgen van ambtenaren die bij het Noordelijk Belastingkantoor worden geplaatst alsmede de plaatsingsprocedure die hieraan verbonden is.

1:2 Daar waar in dit Sociaal Statuut hij staat, kan tevens zij worden gelezen.

Artikel 2 Definities:

Latende werkgever: Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Groningen of het dagelijks bestuur Hefpunt, bij wie de ambtenaar is aangesteld.

Nieuwe werkgever: Het voorlopig bestuur van het Noordelijk Belastingkantoor (tot 1 januari 2018) danwel het bestuur van het Noordelijk Belastingkantoor (vanaf 1 januari 2018).

Ambtenaar: Hij die op 12 juli 2016 een vaste aanstelling heeft bij Hefpunt en/of de Gemeente Groningen, voor zover werkzaam bij de afdeling belastingen en een drietal medewerkers aangewezen vanuit het SSC. Hieronder wordt tevens verstaan hij, die een vaste aanstelling op 12 juli 2016 bij de gemeente Groningen heeft, voor zover hij onder de formatie bij de afdeling belastingen valt en tijdelijk elders is geplaatst.

SAW: De Sectorale Arbeidsvoorwaardenregelingen Waterschapspersoneel.

ARG: De Arbeidsvoorwaarden Regeling Groningen.

Salaris: Het bruto bedrag per maand dat aan de ambtenaar is toegekend volgens een salarisschaal of, indien voor de functie een vast bedrag geldt, dit bedrag. Het bruto maandsalaris wordt tevens gebaseerd op het aantal arbeidsuren in de aanstelling.

Salarisperspectief: De opeenvolgende salarisnummers/tredes van de functieschaal tot en met het daaraan verbonden maximumsalaris, en de toelage op grond van de 10% regeling (SAW), waarop de ambtenaar uitzicht heeft op de dag direct voorafgaand aan de datum van de overgang.

Salaristoelage: Het bedrag waarmee het salaris wordt vermeerderd op grond van individueel schriftelijk overeengekomen afspraken of de toepasselijke rechtspositieregeling.

Oude functie: Het samenstel van werkzaamheden dat de ambtenaar is opgedragen en als zodanig is vastgelegd in een vastgestelde functiebeschrijving of dat is vastgelegd in een afzonderlijk besluit door de latende werkgever.

Nieuwe functie: Een functie die niet bij de latende werkgever bestond of een functie die wel bestond, maar meer dan 50% is gewijzigd.

Ongewijzigde functie: Een functie die gelijk of nagenoeg gelijk is aan de oude functie van de ambtenaar. Concreet betekent dit dat de functie 50% of minder is veranderd.

Passende functie: Een functie die de ambtenaar in verband met persoonlijkheid, kennis en vaardigheden alsmede zijn interesse, omstandigheden en vooruitzichten kan worden opgedragen of een functie waarvoor de ambtenaar door middel van om- en bijscholing in de regel binnen een jaar de benodigde geschiktheid en bekwaamheid kan verwerven. Van een passende functie is sprake wanneer de functieschaal niet meer dan twee schalen lager of hoger is dan geldt voor betrokkene op de dag direct voorafgaand aan de datum van de start van het Noordelijk Belastingkantoor. Indien de toepassing van de functieschaal door eerdere reorganisaties tot een onbillijke situatie leidt, dan zal de schaal behorend bij het betalingsniveau als uitgangspunt voor een passende functie worden gehanteerd.

Geschikte functie: Een functie aangeboden door de werkgever, die niet valt onder het begrip passend, maar die de ambtenaar bereid is te vervullen.

Geschiktheids criterium: Een kwalitatieve afweging op basis van het functieprofiel (functie-inhoud en functie-eisen) enerzijds en de geschiktheid van de kandidaat (kennis, ervaring en competenties) anderzijds.

Bezwarencommissie: De bezwarencommissie personele aangelegenheden Noordelijk Belastingkantoor ingesteld wegens de vorming van het Noordelijk Belastingkantoor, die zijn grondslag vindt in een daartoe separaat vast te stellen regeling.

Functieboek Het overzicht van de, binnen het Noordelijk Belastingkantoor, voorkomende functies en de functiebeschrijving (inclusief indicatieve waardering) binnen het Noordelijk Belastingkantoor zoals bedoeld in artikel 13.1 van dit Statuut.

Plaatsingsplan Een plan opgesteld door de nieuwe werkgever op basis van het zwaarwegende advies van de plaatsingscommissie, bevattende een overzicht van de functies en de te plaatsen ambtenaren.

BOR Bijzondere ondernemingsraad.

BGO Bijzonder georganiseerd overleg.

Hoofdstuk II Algemene bepalingen

Artikel 3 Uitgangspunten

3:1 Het Noordelijk Belastingkantoor hanteert de SAW.

3:2 Dit Sociaal Statuut is van toepassing op de ambtenaren zoals gedefinieerd in artikel 2, uitgebreid met de ambtenaren zoals genoemd in artikel 3:3 voor zover ze worden geplaatst bij het Noordelijk Belastingkantoor.

3:3 De definitie van ambtenaar zoals beschreven in artikel 2 wordt voor wat betreft het onderdeel plaatsingsprocedure uitgebreid met diegene die op 12 juli 2016 een vaste aanstelling had bij het SSC van de gemeente Groningen, en die zijn belangstelling voor een functie bij het Noordelijk Belastingkantoor kenbaar heeft gemaakt. Hieronder wordt tevens verstaan diegene met een vaste aanstelling op 12 juli 2016 bij de gemeente Groningen voor zover deze onder de formatie van het SSC valt en tijdelijk elders is geplaatst.

3:4 Ambtenaren met een functie-inhoud die voor minimaal 50% bestaat uit taken die overgaan naar het Noordelijk Belastingkantoor, vallen onder het begrip "mens-volgt-werk".

3:5 Er worden drie groepen onderscheiden voor de plaatsingsprocedure:

- De sleutelfunctionarissen: dit betreffen de functies van kwartiermakers/beoogd teammanager en de kwartiermaker/beoogd directeur.
- De functies primair proces: dit betreft functies van Hefpunt en de afdeling belastingen van de Gemeente Groningen in de primaire processen. Hierbij zal het uitgangspunt "mens-volgt-werk" zijn.
- De indirecte/overhead functies: alle overige functies.

3:6 Ambtenaren worden via een belangstellingsregistratie in de gelegenheid gesteld te reflecteren op een bestaande functie bij het Noordelijk Belastingkantoor.

3:7 Ambtenaren worden geplaatst bij de nieuwe werkgever, hiervoor kunnen de ambtenaren via de belangstellingsregistratie hun voorkeur aangeven.

3:8 Naast dit Sociaal Statuut worden er afspraken gemaakt over het arbeidsvoorwaardenpakket in aansluiting op de SAW voor 1 oktober 2017. Deze afspraken hebben geen invloed op de werking van de overige bepalingen van dit Sociaal Statuut.

Artikel 4 Werkgelegenheidsgarantie

4:1 Ten gevolge van de vorming van het Noordelijk Belastingkantoor vinden er geen gedwongen ontslagen plaats, behoudens het ontslag als bedoeld in artikel 6:1.

4:2 Een reorganisatie van het Noordelijk Belastingkantoor zal tot 31 december 2021 niet leiden tot reorganisatieontslag van de ambtenaar.

Hoofdstuk III Bepalingen inzake de arbeidsvoorwaarden en rechtspositie

Artikel 5 Rechtspositie

5:1 Het bestuur van het Noordelijk Belastingkantoor stelt de SAW formeel vast.

5:2 Personele c.q. rechtspositionele regelingen worden door de nieuwe werkgever vastgesteld, nadat dit op de daarvoor geëigende wijze volgens de geldende regelgeving aan de vakorganisaties of de ondernemingsraad is voorgelegd.

Artikel 6 Ontslag en indienstneming

6:1 Aan de ambtenaar die naar het Noordelijk Belastingkantoor overgaat, wordt met toepassing van de voor hem geldende rechtspositieregelingen, door de latende werkgever ontslag verleend, onder gelijktijdige aanstelling door het Noordelijk Belastingkantoor.

6:2 De ambtenaar krijgt bij het Noordelijk Belastingkantoor een in aard, duur en omvang gelijk dienstverband als het dienstverband bij de latende werkgever op de dag van ontslag, tenzij op verzoek van de ambtenaar anders is overeengekomen.

Artikel 7 Salaris- en inkomensgarantie

7:1 De ambtenaar die wordt geplaatst in een functie bij het Noordelijk Belastingkantoor waaraan een gelijk of lager salaris is gekoppeld dan het salaris bij overgang naar het Noordelijk Belastingkantoor, behoudt het recht op het salaris en het salarisperspectief zoals die voor hem golden in de oude functie op het moment van overgang.

7:2 Indien er sprake is van een lager inkomen bij het Noordelijk Belastingkantoor, wordt het verschil hem gegarandeerd in de vorm van een garantietoelage. De garantietoelage wordt aangemerkt als salaris en kan, behoudens het bepaalde in lid 7:3, niet worden ingetrokken.

7:3 Als de ambtenaar een hoger inkomen gaat ontvangen bij het Noordelijk Belastingkantoor, leidt dit tot een even zo grote verlaging van de garantietoelage als bedoeld in artikel 7:2 in dit Statuut.

7:4 De garantietoelage wordt eenmalig vastgesteld op het moment van indiensttreding bij het Noordelijk Belastingkantoor. De garantietoelage volgt de algemene salarisontwikkeling van de SAW.

7:5 Voor de toepassing van dit artikel worden tot het inkomen bij de latende werkgever, danwel hhet Noordelijk Belastingkantoor gerekend:

- a. het salaris;
- b. structurele salaristoelagen die tot het salaris worden gerekend;
- c. het individuele keuzebudget.

7:6 Een prestatiebeloning op grond van artikel 3.1.10 SAW zal worden toegekend op basis van het salaris zonder de garantietoelage genoemd in 7:2.

Artikel 8 Verhoging van het salaris

8:1 De structurele salarisverhoging binnen de voor de ambtenaar geldende salarisschaal wordt gebaseerd op het eindoordeel dat gevormd wordt op basis van de gesprekscyclus uit hoofdstuk 5.2 van de SAW en vindt jaarlijks plaats op 1 januari.

8.2 De latende werkgever zorgt voor een correcte toepassing van de rechtspositieregeling tot 1 januari 2018.

Artikel 9 Diensttijd

9:1 De bij de werkgever en diens rechtsvoorgangers als ABP-diensttijd aangemerkte jaren worden geacht ABP-diensttijd bij het Noordelijk Belastingkantoor te zijn geweest en tellen derhalve mee voor de toepassing van de rechtspositieregelingen van het Noordelijk Belastingkantoor waarin deze diensttijd van belang is.

Artikel 10 Studiefaciliteiten

10:1 De ambtenaar die wordt geplaatst in het Noordelijk Belastingkantoor, behoudt de studiefaciliteiten, dan wel de opbouw daarvan, die hem op grond van zijn aanstelling bij de Gemeente Groningen of de bepalingen van de SAW zijn toegekend. Het reeds besteedde professioneel ontwikkelingsbudget danwel het persoonsgebonden basisbudget dat de ambtenaar heeft opgesoupeerd vanaf 1 januari 2016 zal in mindering worden gebracht op het persoonsgebonden budget waarop de ambtenaar recht heeft op grond van artikel 5.3.1 SAW tot 1 januari 2021.

10:2 De ambtenaar is, indien hij buiten zijn toedoen om geplaatst wordt in een andere functie, ontheven van eventuele terugbetalingsverplichtingen, indien de gevolgde opleiding voor de oorspronkelijke functie door de functiewijziging niet meer relevant blijkt. De ambtenaar heeft de keuze de reeds aangepane studie al dan niet af te ronden.

Artikel 11 Verlof

11:1 Ambtenaren nemen het saldo aan opgebouwd verlof waarover zij beschikken op het moment van ontslag mee naar het Noordelijk Belastingkantoor tot een maximum van 120 uur.

11.2 Er worden afspraken gemaakt tussen de ambtenaar en de latende werkgever, waarbij ruimte is voor maatwerkafspraken om af te wijken van artikel 11.1.

Hoofdstuk IV Bepalingen inzake de plaatsing

Artikel 12 Formatieplan en functieboek

12:1 Op basis van het vastgestelde formatieplan wordt door de kwartiermaker/beoogd directeur een overzicht samengesteld van alle functies door middel van een functieboek inclusief het aantal benodigde fte's.

Artikel 13 Functiewaardering

13:1 Alle voorkomende functies bij de organisatie van de nieuwe werkgever worden onder verantwoordelijkheid van de kwartiermaker/beoogd directeur in het functieboek beschreven en worden indicatief gewaardeerd conform de FuWater methodiek van de SAW.

13:2 De kwartiermaker/beoogd directeur stelt de functiebeschrijvingen voorlopig vast. De voorlopig vastgestelde functiebeschrijvingen worden als voorgenomen besluit ter advisering aan de BOR voorgelegd. Nadat de BOR heeft geadviseerd stelt de nieuwe werkgever de functiebeschrijvingen definitief vast.

Artikel 14 Belangstellingsregistratie

14:1 Alle ambtenaren worden in de gelegenheid gesteld om hun belangstelling voor een functie uit het functieboek kenbaar te kunnen maken via een belangstellingsformulier. Tevens kan een tweede en een derde voorkeur worden aangegeven.

14:2 De ambtenaar stuurt de informatie binnen tien dagen aan de contactpersoon zoals aangegeven op het belangstellingsformulier. Indien de ambtenaar niet binnen de gestelde termijn een voorkeur heeft uitgesproken, zal de plaatsingscommissie op basis van eigen bevindingen over de plaatsing van de ambtenaar adviseren.

Artikel 15 Plaatsing van de directeur en de teammanagers

15:1 De directeur en de teammanagers worden definitief geplaatst, na positieve evaluatie van het kwartiermakerschap op basis van het geschiktheids criterium.

15:2 De evaluatie van de kwartiermaker/beoogd directeur vindt plaats door de nieuwe werkgever voor 1 oktober 2017.

15:3 De evaluatie van de kwartiermakers/beoogd teammanagers vindt plaats door de kwartiermaker/beoogd directeur voor 1 oktober 2017.

Artikel 16 Plaatsingsvolgorde primaire functies

16:1 Uitgangspunt bij de plaatsing van de primaire functies is zowel het "mens-volgt-werk"-principe, als de belangstellingsregistratie, waarbij het "mens-volgt-werk"-principe voorrang heeft. Wanneer er meer "mens-volgt-werk" kandidaten zijn voor één ongewijzigde functie wordt het geschiktheids criterium gehanteerd.

16:2 Bepalend bij het "mens-volgt-werk"-principe is de functie zoals die bij de latende werkgever laatstelijk werd uitgeoefend.

16:3 Er is sprake van "mens-volgt-werk" als de functie voor 50% of meer ongewijzigd blijft.

16:4 Indien plaatsing in een functie zoals bedoeld in lid 1 van dit artikel niet mogelijk is, wordt er in overleg met de ambtenaar gekeken of er buiten zijn belangstellingsregistratie een passende functie beschikbaar is.

16:5 Indien plaatsing in een functie zoals bedoeld in lid 1 en 4 van dit artikel niet mogelijk is, stelt de plaatsingscommissie voor de ambtenaar te plaatsen in een geschikte functie.

16:6 Voor de ambtenaar voor wie geen ongewijzigde, passende of geschikte functie beschikbaar is, wordt in overleg met de nieuwe werkgever gezocht naar een oplossing.

Artikel 17 Plaatsingsvolgorde indirecte/overhead functies

17:1 Uitgangspunt bij de plaatsing van indirecte/overhead functies is het geschiktheids criterium. Ambtenaren kunnen door de belangstellingsregistratie hun voorkeur aangeven.

Artikel 18 Plaatsingscommissie voor primaire en indirecte/overhead functies

18:1 Er is een plaatsingscommissie voor de plaatsing van de primaire en de indirecte/overhead functies. De plaatsingscommissie bestaat uit drie personen:

- één lid namens de nieuwe werkgever;
- één lid namens de vakbonden vertegenwoordigd in het BGO, niet zijnde een (ex) ambtenaar van de werkgever;
- één onafhankelijk voorzitter die door beide andere leden van de plaatsingscommissie gezamenlijk wordt voorgedragen.

18:2 De nieuwe werkgever wijst voor de plaatsingscommissie een notulist aan. Deze is geen lid van de commissie en heeft geen stemrecht.

18:3 De vergaderingen van de plaatsingscommissies zijn besloten.

Artikel 19 Taken en bevoegdheden plaatsingscommissies

19:1 Aan de plaatsingscommissie wordt in verband met de uitoefening van haar taak in elk geval beschikbaar gesteld:

1. het door de ambtenaar ingevulde belangstellingsformulier;
2. gegevens met betrekking tot de functie, huidige salarisschaal, scholing en ervaring van de ambtenaar;
3. het functieboek;
4. advies van de kwartiermaker/beoogd directeur/beoogd teammanager van het betreffende team.

19:2 De plaatsingscommissie heeft de bevoegdheid:

1. de ambtenaren te horen;
2. advies te vragen over de geschiktheid aan de huidige dan wel toekomstige leidinggevende;
3. alle voor de plaatsing van belang zijnde stukken in te zien onder bekendmaking aan de ambtenaar.

19:3 De plaatsingscommissie heeft de plicht:

1. de ambtenaren te horen die een verzoek daartoe indienen;
2. ambtenaren te horen van wie het voornemen bestaat om de werkgever te adviseren betrokkene niet in de eerste voorkeursfunctie te benoemen;
3. de ambtenaar van te voren schriftelijk te informeren als inlichtingen worden ingewonnen over het functioneren van de ambtenaar.

19:4 De plaatsingscommissie toetst de gevolgde plaatsingsprocedure conform dit Sociaal Statuut. Zij toetst de tijdig ingediende zienswijzen op de plaatsing van de ambtenaren. Zij wordt hierbij ondersteund door een ambtelijk secretaris, deze is geen lid van de commissie en heeft geen stemrecht.

19:5 De nieuwe werkgever stelt in overleg met de plaatsingscommissie een termijn waarbinnen de plaatsingscommissie haar advies geeft op de ingediende zienswijze.

Artikel 20 Vaststellen plaatsingsplan en voorgenomen plaatsing

20:1 De plaatsingscommissie geeft een zwaarwegend advies voor het opstellen van een plaatsingsplan zoals bedoeld in artikel 2.

20:2 De kwartiermaker/beoogd directeur stelt met inachtneming van het zwaarwegend advies van de plaatsingscommissie het plaatsingsplan vast. Hierbij kan slechts gemotiveerd afgeweken worden van het advies van de plaatsingscommissie.

20:3 Het vastgestelde plaatsingsplan wordt intern bekend gemaakt.

20:4 De ambtenaar wordt op basis van het vastgestelde plaatsingsplan voorlopig geplaatst.

20:5 Indien de ambtenaar het niet eens is met de voorgenomen plaatsing kan de ambtenaar zijn zienswijze schriftelijk aan de nieuwe werkgever kenbaar maken.

Artikel 21 Plaatsingsbesluiten

21:1 Nadat de plaatsingscommissie een zwaarwegend advies heeft uitgebracht zoals bedoeld in artikel 20, ontvangen alle betrokken ambtenaren van de nieuwe werkgever een schriftelijk besluit waaruit blijkt in welke functie zij worden geplaatst. Het advies van de plaatsingscommissie wordt bijgevoegd.

21:2 De nieuwe werkgever baseert het plaatsingsbesluit op een door de plaatsingscommissie uitgebracht advies. In het geval de werkgever ten aanzien van een ambtenaar een besluit neemt dat afwijkt van het door de plaatsingscommissie uitgebrachte advies, wordt dit schriftelijk en gemotiveerd aan de betrokken ambtenaar meegedeeld.

Artikel 22 Verplichting ambtenaar

22:1 De ambtenaar is verplicht, onverminderd het recht op bezwaar en beroep, een ongewijzigde, passende of geschikte functie uit te oefenen.

22:2 Wanneer de ambtenaar na herhaald en zorgvuldig overleg weigerachtig is ten aanzien van de uitoefening van een ongewijzigde, passende of geschikte functie, gaat de nieuwe werkgever over tot rechtspositionele maatregelen, waaronder ook ontslag een mogelijkheid is.

Hoofdstuk V Generatiepactregeling

Artikel 23 Algemeen

23:1 De ambtenaar van 60 jaar en ouder kan vanaf 1 januari 2018 gebruik maken van de in dit hoofdstuk genoemde regeling. Een daartoe strekkend verzoek wordt gehonoreerd tenzij zwaarwegende belangen van het Noordelijk Belastingkantoor zich daartegen verzetten.

23:2 Een verzoek tot urenvermindering op grond van onderstaande regeling zal niet worden gehonoreerd indien de omvang van de aanstelling na de gevraagde urenvermindering minder dan 18 uur per week bedraagt. Deeltijders kunnen, gelet op de fiscale ondergrens van 18 uren per week werken, in een aantal gevallen voor minder uren vrijgesteld worden. Voor hen zal de doorbetaling over de niet te werken uren naar evenredigheid worden berekend.

23:3 De ambtenaar die doorwerkt tot na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd kan na die leeftijd niet meer (gaan) deelnemen aan het generatiepact.

23:4 Op de nieuwe werkgever rust een actieve informatieplicht richting de ambtenaren over de regeling.

23:5 De generatiepactregeling is vanaf 1 januari 2019 gericht op het via herbezetting laten instromen van jonge werknemers tot 35 jaar. Daartoe zullen jonge werknemer een functie aangeboden krijgen met een tijdelijke aanstelling voor 1 jaar, om hen bij gebleken geschiktheid daarna met een vaste aanstelling te laten instromen in algemene dienst van de nieuwe werkgever.

23:6 Gedurende de looptijd van de regeling worden in samenspraak met het Georganiseerd Overleg de resultaten halfjaarlijks gemonitord.

23:7 Indien een of meer bepalingen van deze generatiepactregeling niet langer in overeenstemming zijn met nationale wet- en of regelgeving, dan zullen er aanvullingen en/of wijzigingen van deze generatiepactregeling plaatsvinden die passen in de geest van deze regeling en zo veel mogelijk aansluiten bij het bepaalde in de betrokken bepaling(en).

Artikel 24 Looptijd

24:1 Deelname aan de generatiepactregeling is mogelijk gedurende de looptijd van het Sociaal Statuut. De binnen de looptijd van het Sociaal Statuut aangevangen generatiepactregelingen kunnen volledig worden doorlopen.

24:2 Als eenmaal de keuze is gemaakt om van deze generatiepactregeling gebruik te maken, dan kan daarop niet eenzijdig worden teruggekomen. Alleen wanneer beide partijen instemmen kan het besluit worden ingetrokken.

Artikel 25 De generatiepactregeling

25:1 De ambtenaar vanaf 60 jaar, als bedoeld in artikel 23, kan de nieuwe werkgever verzoeken om 10, 20, 30 of 40% minder te werken, met inachtneming van het bepaalde in artikel 23.2.

25:2 De ambtenaar dient bij aanmelding aan te geven van welke variant hij gebruikt wenst te maken; de 90-95-95, 80-90-90, 70-85-85 of de 60-80-80.

25:3 De ambtenaar die in eerste instantie heeft gekozen voor een bepaalde variant en zijn deelname wil uitbreiden, kan jaarlijks daartoe een verzoek bij de nieuwe werkgever indienen.

25:4 Er kunnen individuele afspraken worden gemaakt over het moment van ingang. De organisatie moet voldoende tijd krijgen om zich voor te bereiden op de gedeeltelijke uitstroom van de ambtenaar.

25:5 Het minder werken wordt:

- deels bereikt door het vrijwillig inleveren van uren, namelijk 50%,
- deels bereikt door het verlenen van buitengewoon verlof met behoud van salaris, namelijk 50%.

25:6 Voor de berekening van de rechtspositionele aanspraken en verplichtingen die gebaseerd zijn op het salaris van de ambtenaar, wordt bij deelname uitgegaan van het met toepassing van deze generatiepactregeling geldende salaris, voor zover in dit hoofdstuk niet uitdrukkelijk anders is bepaald.

25:7 De ambtenaar die minder is gaan werken op grond van dit hoofdstuk, kan de nieuwe werkgever niet verzoeken om opnieuw meer uren te gaan werken.

Artikel 26 Overige rechtspositionele gevolgen

26:1 Het toekennen van verlof met behoud van salaris is op grond van de bepalingen van het Pensioenreglement van het ABP pensioengevend en telt mee voor de berekening van de hoogte van het IKB.

26:2 Over de uren waarover verlof wordt verleend vindt geen opbouw van vakantiedagen en ADV plaats. Over de uren waarover verlof wordt verleend hoeven ook geen vakantiedagen of ADV te worden opgenomen.

26:3 Voor de berekening van rechtspositionele aanspraken en verplichtingen die gebaseerd zijn op de formele arbeidsduur van de ambtenaar wordt bij deelname uitgegaan van de formele ar-

beidsduur van de ambtenaar, verminderd met het op grond van dit hoofdstuk verleende verlof, voor zover in dit hoofdstuk niet uitdrukkelijk anders is bepaald.

26:4 De inzetbaarheid van de ambtenaar bij arbeidsongeschiktheid gedurende deelname is ten hoogste gelijk aan diens formele arbeidsduur, verminderd met het op grond van dit hoofdstuk verleende verlof. Als een deelnemende ambtenaar gedurende een jaar volledig arbeidsongeschikt is, kan de deelname, in afwijking van artikel 25:7, op verzoek van de ambtenaar tussentijds worden beëindigd.

26:5 Wanneer de ambtenaar die gebruik maakt van de generatiepactregeling boventallig wordt, wordt er een "Van Werk Naar Werk" traject gestart voor de aangepaste arbeidsduur (de formele arbeidsduur van de ambtenaar, verminderd met het op grond van deze generatiepactregeling verleende verlof).

Hoofdstuk VI Slotbepalingen

Artikel 27 Bezwaar en beroep

27:1 Een besluit over de ambtenaar als bedoeld in dit Sociaal Statuut is een voor beroep vatbare beslissing in de zin van de Algemene wet Bestuursrecht.

27:2 Een bezwaarschrift van de ambtenaar wordt door het bevoegd gezag voor advies voorgelegd aan de bezwarencommissie van het Noordelijk Belastingkantoor.

Artikel 28 Hardheidsclausule

In individuele gevallen waarin toepassing van het Sociaal Statuut, of daar waar het Sociaal Statuut niet in voorziet, leidt tot een onbillijke situatie voor de ambtenaar, kan de nieuwe werkgever van het plan afwijken in een voor de ambtenaar gunstige zin.

Artikel 29 Geldigheidsduur

29:1 Dit Sociaal Statuut treedt in werking op 1 januari 2018 en heeft een geldigheidsduur tot 31 december 2021, danwel een geldigheidsduur tot het moment dat het Noordelijk Belastingkantoor een nieuw Sociaal Statuut heeft vastgelegd, voor zover dat moment valt voor 31 december 2021.

29:2 Verlenging van de looptijd van het Sociaal Statuut is mogelijk, nadat hierover tussen werkgevers- en werknemersorganisaties overeenstemming is bereikt.

29:3 Deze regeling kan worden aangehaald als: Sociaal Statuut Noordelijk Belastingkantoor 2018.

Ondertekening onderhandelingsakkoord

Aldus overeengekomen op 7 juni 2017 tussen vertegenwoordiging van de werkgevers en de vakorganisaties vertegenwoordigd in de commissie voor het Bijzonder Georganiseerd Overleg.

Voor akkoord,

Werkgeversvertegenwoordiging
Namens deze,

T. Schroor Voorzitter Voorlopig bestuur Noordelijk Belasting Kantoor
A. de Jonge CNV Overheid

B. de Winter Vicevoorzitter Voorlopig bestuur Noordelijk Belasting Kantoor
J. Grobben FNV Overheid