

## **Sociaal Statuut gemeente Groningen 2014-2018**

### **Preambule**

#### **Inleiding**

Voor u ligt het Sociaal Statuut 2014 – 2018. Met dit statuut wil de gemeente Groningen inspelen op de moeilijke economische omstandigheden. Maar de gemeente wil ook een goede en sociale werkgever blijven, en negatieve gevolgen voor het personeel zoveel mogelijk voorkomen of beperken.

De overheid heeft te maken met sterk veranderde omstandigheden, zoals vergrijzing, nieuwe rollen en andere taken. Ook moet de overheid – van Rijk tot gemeenten – fors bezuinigen. Het Groningse college van B&W vindt dat de eigen organisatie daarbij niet buiten schot kan blijven. Vanwege de bezuinigingen en omvangrijke reorganisaties zal het aantal arbeidsplaatsen flink verminderen. Er zullen meer arbeidsplaatsen verdwijnen dan dat er collega's met pensioen gaan.

Onder deze omstandigheden hebben de gemeente als werkgever en de vakorganisaties Abvakabo FNV en CNV Publieke Zaak onderhandeld. Daarbij was het voor de onderhandelaars van de vakorganisaties en de gemeente belangrijk om rust en zekerheid te creëren binnen de organisatie. De onderhandelaars hebben over en weer inschikkelijkheid en flexibiliteit laten zien. Er was respect voor de wederzijdse belangen en posities. De gezamenlijke inzet was de belangen van de medewerkers van de gemeente Groningen.

Na intensief overleg bereikten werkgever en bonden op 31 oktober 2013 een onderhandelingsresultaat. Het gaat om nieuwe afspraken over mobiliteit, solidariteit en ontslagbescherming. Deze afspraken moeten bijdragen aan goed werkgeverschap, bezuinigingen, succesvolle herplaatsing van medewerkers en kansen voor de instroom van jongeren binnen de gemeente Groningen. Zowel het college van B&W als de leden van de vakbonden stemden hiermee in. Daarmee werd het onderhandelingsresultaat een akkoord.

Dit Sociaal Statuut is een uitwerking van de gemaakte afspraken. Het gaat op 1 januari 2014 in en heeft een looptijd van vier jaar. Het komt in de plaats van het Sociaal Convenant 2011-2014 en de Sociale Leidraad.

#### **Mobiliteit**

Mobiliteit is nodig om als organisatie flexibel in te kunnen spelen op de veranderende rollen en taken van de overheid. Om ruimte te creëren voor de instroom van jongeren binnen de gemeente Groningen. En ook om als organisatie een bijdrage te leveren aan de grote bezuinigingsoperatie. Uitgangspunt is dat de gemeente hulp biedt om medewerkers waar nodig van werk naar werk te begeleiden. Daarvoor investeert de gemeente stevig in ondersteuning en begeleiding via het programma Van werk naar werk.

*-Disclaimer: aan deze tekst kunnen geen rechten worden ontleend*

Het begrip 'passend werk' is verruimd, zodat er meer mogelijkheden tot plaatsing ontstaan. Ook gaat de gemeente investeren in opleidingen en cursussen waardoor medewerkers geschikt worden voor de functies die er zijn.

### **Solidariteit**

Solidariteit is nodig om zoveel mogelijk werkgelegenheid te behouden en daarbij oog te hebben voor een evenwichtig opgebouwd personeelsbestand. De gemeente wil jongeren een kans geven om binnen de gemeente Groningen aan de slag te gaan. Niet alleen omdat de gemeente zich verantwoordelijk voelt voor deze nieuwe generatie, maar ook omdat jonge instroom nodig is in een moderne organisatie die klaar staat voor de toekomst.

Van medewerkers wordt solidariteit gevraagd om zoveel mogelijk werkgelegenheid en werkzekerheid voor collega's te behouden, en ook verjonging van het personeelsbestand mogelijk te maken. Dit kan door gezamenlijk de loonkosten te verlagen. Zo hebben de werkgever en bonden overeenstemming bereikt over een Generatiepact. Daarbij biedt de gemeente medewerkers van 55 jaar en ouder de ruimte om vrijwillig minder te werken. Ook zijn de uitloopschalen afgeschaft, met behoud van het huidige salaris. Verder zijn twee lokale vrije dagen afgeschaft: 1 mei (Dag van de Arbeid) en 28 augustus (Groningens Ontzet). De opbrengsten van deze maatregelen wil de gemeente gebruiken om huidige medewerkers meer werkzekerheid te bieden, maar ook om jongeren in dienst te kunnen nemen.

### **Ontslagbescherming**

Ten slotte vinden de vakbonden en de werkgever het belangrijk om de onzekerheid als gevolg van crisis, bezuinigingen en reorganisaties waar mogelijk te verminderen. Daarom vallen er tot 1 januari 2018 geen gedwongen ontslagen bij de gemeente Groningen. Met deze ontslagbescherming is er tot 2018 rust in de organisatie.

### **De afspraken:**

#### **Geen gedwongen ontslagen tot 2018**

De werkgever en bonden vinden het belangrijk om de onzekerheid als gevolg van de crisis, bezuinigingen en reorganisaties te verminderen. Tot 2018 biedt de gemeente Groningen een werkgelegenheidsgarantie. Dus tot 1 januari 2018 vallen er geen gedwongen ontslagen bij reorganisaties. Dit zorgt voor rust en zekerheid onder het personeel en in de organisatie. De gemeente biedt medewerkers die boventallig zijn geworden een traject aan om hen van werk naar werk te begeleiden.

#### **Afschaffing uitlooprang**

De uitlooprang wordt afgeschaft per 31 december 2014. Na deze datum komen er geen medewerkers meer in de uitlooprang. Medewerkers die al in de uitlooprang zitten, houden deze uitlooprang. Voor hen geldt, dat zij er geen verdere periodieken meer bij zullen krijgen, maar blijven staan op de periodiek die per 31 december 2014 geldt. Voor zittende

*-Disclaimer: aan deze tekst kunnen geen rechten worden ontleend*

medewerkers in de schalen 1 tot en met 4 blijft de uitloprang behouden, net als de doorloop in de periodieken van de uitloprang.

### **Afspraken bij reorganisatie**

Bij reorganisaties geldt het principe 'mens volgt werk'. De plaatsingsvolgorde bij reorganisaties is: ongewijzigde functie, gewijzigde functie, passende functie, geschikte functie, boventallige medewerker. Medewerkers kunnen worden geplaatst in een lager gewaardeerde schaal. In het geval van een passende functie is dat maximaal 2 schalen lager. Wie wordt herplaatst in een lager gewaardeerde (passende of geschikte) functie, gaat er niet in salaris op achteruit. Het salaris blijft gegarandeerd tot en met de laatste periodiek van de functionele schaal van de oorspronkelijke (oude) functie. Wie in zijn uitloprang zit, krijgt het salaris in de uitloopschaal van de oorspronkelijke functie, maar er worden na 31 december 2014 geen periodieken in de uitloopschaal meer toegekend. Tot slot blijven generieke salarisverhogingen van toepassing.

### **Opleidingsbudget**

Er komt een extra opleidingsbudget van € 1000,- voor medewerkers die twee keer achter elkaar uitstekend hebben gescoord na het einde van hun bereikbaarschaal. Dit budget blijft 2 jaar beschikbaar.

### **Afschaffing lokale vrije dagen**

De lokale vrije dagen 1 mei (Dag van de Arbeid) en 28 augustus (Groningens Ontzet) worden met ingang van 2014 afgeschaft.

### **Generatiepact**

Om de instroom van jonge medewerkers te bevorderen en een evenwichtiger leeftijdsopbouw in het personeelsbestand te krijgen, komt er een 'generatiepact'. Medewerkers van 55 jaar en ouder krijgen vanaf 2014 de mogelijkheid om vrijwillig 1 dag minder te werken. Daarbij wordt 50% van deze dag 'betaald' door de werkgever en 50% door de medewerker. Een medewerker kan maximaal 5 jaar gebruik maken van deze regeling tot aan de leeftijd van 60 jaar. Medewerkers van 60 jaar en ouder krijgen de mogelijkheid om vanaf 1 januari 2014 vrijwillig 1, 1½ of 2 dagen minder te gaan werken. Het gaat voor ¾ deel om het vrijwillig inleveren van uren. ¼ deel betaalt de gemeente. Het verlies aan inkomsten kan de medewerker compenseren door met ABP Keuzepensioen te gaan. Wie aan de regeling voor 55-plussers heeft deelgenomen, kan daarna ook gebruik maken van de regeling voor 60-plussers. Deze regelingen gelden tijdens de looptijd van dit statuut, dus van 2014 tot 2018.

De helft van het geld dat de gemeente via het Generatiepact op de loonkosten bespaart, wordt ingezet om bezuinigingen te realiseren. De andere helft gaat naar de gewenste instroom van nieuwe jonge(re) medewerkers. Daarbij krijgen de jongere medewerkers de mogelijkheid om in vaste dienst van de gemeente te treden. Als dat niet mogelijk is, wordt hen een flexibele

*-Disclaimer: aan deze tekst kunnen geen rechten worden ontleend.*

aanstelling aangeboden. De werkgever spant zich nadrukkelijk in om de instroom van jonge medewerkers gelijkelijk over de verschillende opleidingsniveaus te verdelen.

**Eenmalige uitkering**

Aan alle medewerkers in ambtelijke dienst (peildatum 1 december 2013) wordt in december 2013 een eenmalige uitkering verstrekt van € 600,-- bruto bij een fulltime dienstverband.

Deeltijders krijgen een bedrag naar rato. Het gaat om een incidentele beloning, als waardering voor de inzet en loyaliteit van de medewerkers in deze roerige tijden.

*-Disclaimer: aan deze tekst kunnen geen rechten worden ontleend.*

Burgemeester en wethouders van Groningen

Gelet op: de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling (CAR) en de Uitwerkingsovereenkomst (UWO);

Gelet op de Arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Groningen (ARG);

Gezien het onderhandelingsakkoord van 14 november 2013 en de bereikte overeenstemming met de vakorganisaties vertegenwoordigd in de commissie voor Georganiseerd Overleg d.d.10 december 2013;

besluiten vast te stellen:

## **Sociaal Statuut gemeente Groningen 2014-2018**

### **Hoofdstuk 1: Algemene bepalingen**

#### **Artikel 1:1 Doel en werkingssfeer**

1. Dit Sociaal Statuut heeft tot doel reorganisaties op een sociaal verantwoorde wijze te laten verlopen en de rechtspositionele waarborgen voor medewerkers in geval van een reorganisatie te garanderen.
2. Deze regeling is van toepassing op alle medewerkers van de gemeente met een ambtelijk dienstverband.
3. Deze regeling is van toepassing op alle reorganisaties binnen de gemeente Groningen.

#### **Artikel 1:2 Definities**

In dit Sociaal Statuut wordt verstaan onder:

- **ARG:** Arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Groningen
- **Medewerker:** de ambtenaar in dienst van de gemeente Groningen, zoals beschreven in artikel 1:1, eerste lid onder a, van de ARG;
- **Functie:** het geheel van werkzaamheden dat de medewerker volgens zijn vastgestelde functiebeschrijving verricht;
- **Boventallige medewerker:** de medewerker die als gevolg van een reorganisatie zijn/haar functie heeft verloren en die niet is geplaatst of herplaatst in de formatie van de nieuwe organisatie.
- **Herplaatsen:** het na een reorganisatie plaatsen van een boventallige medewerker in een passende of geschikte functie binnen of buiten de organisatie.
- **Plaatsen:** het in het kader van een reorganisatie plaatsen van een medewerker in een ongewijzigde, gewijzigde, in een passende danwel in een geschikte functie binnen de nieuwe organisatie.
- **Remplaçant:** de geplaatste of (potentieel) te plaatsen medewerker, die op basis van vrijwilligheid de status van boventallige medewerker krijgt, met het doel om een (potentieel) boventallige medewerker alsnog te kunnen plaatsen.

- **Reorganisatie:** een wijziging van de formatieomvang, een wijziging van het organogram en/of een wijziging van het takenpakket van de organisatie of van een deel van de organisatie, die gevolgen heeft -of kan hebben- voor meer dan één medewerker of een reorganisatie als gevolg van een fusie die gevolgen heeft voor meer dan één medewerker.
- **Salarisgarantie:** Herplaatsing in een lager gewaardeerde (passende of geschikte) functie heeft geen salarisachteruitgang tot gevolg.
- **Werkgever:** het college van Burgemeester en Wethouders van de gemeente Groningen.
- **OR:** ondernemingsraad

### **Artikel 1:3 Overleg tussen Bestuurder en OR**

1. Tussen Bestuurder en OR vindt, naast en in aanvulling op de wettelijke regeling van de Wet op de Ondernemingsraden en met inachtneming van hetgeen was opgenomen in de Sociale Leidraad zoals die voor 1 januari 2014 gold, overleg plaats over het al dan niet maken van een uitvoeringsplan in geval van een reorganisatie.
2. Onverminderd hetgeen in artikel 9 van het Reglement plaatsingsprocedure is bepaald over sleutelfuncties:
  - a. voeren Bestuurder en OR overleg over de aanwijzing van functies als sleutelfuncties en
  - b. wordt een besluit tot aanwijzing van een functie als sleutelfunctie ter instemming aan de OR voorgelegd.

### **Artikel 1:4 Melding reorganisatie**

1. De verantwoordelijkheid voor de toepassing van het Sociaal Statuut berust bij de werkgever.
2. Het principe besluit over een reorganisatie wordt door de werkgever schriftelijk gemeld aan de commissie voor Georganiseerd Overleg. De commissie voor Georganiseerd Overleg kan - zo zij dit wenst - hierover overleg voeren.

### **Artikel 1:5 Ontslagbescherming**

1. Uitgangspunt bij een reorganisatie is dat er geen gedwongen ontslagen plaatsvinden tenzij de medewerker de voor hem geldende verplichtingen als genoemd in hoofdstuk 10d ARG niet nakomt;
2. Ontslag wegens reorganisatie als bedoeld in artikel 8:3 ARG is vanaf 1 januari 2018 mogelijk voor niet geplaatste medewerkers uit voorgaande, lopende en toekomstige reorganisaties.

### **Artikel 1:6 Plaatsing en plaatsingsprocedure**

De plaatsing en herplaatsing tijdens een reorganisatie vinden plaats overeenkomstig het Reglement plaatsingsprocedure en hoofdstuk 10d ARG.

## **Hoofdstuk 2 Arbeidsvoorwaarden**

### **Artikel 2:1 Garantie van salaris en salarisperspectief**

1. De medewerker die binnen de gemeentelijke organisatie op een passende of geschikte functie op een lager schaalniveau dan het schaalniveau van zijn oorspronkelijke functie wordt herplaatst, behoudt recht op het salaris, zoals dat voor hem gold in zijn oorspronkelijke functie, op het moment van herplaatsing.
2. Het salarisperspectief van de oorspronkelijke functie blijft gegarandeerd tot en met de laatste periodiek van de functionele schaal of -indien medewerker salaris op grond van de uitloopschaal ontvangt- het per 31 december 2014 bevroren salaris in de uitloopschaal van de oorspronkelijke functie.
3. Op de medewerker die na een reorganisatie gedurende de looptijd van dit Sociaal Statuut opnieuw betrokken is in een reorganisatie en als gevolg daarvan opnieuw in een passende of geschikte functie wordt geplaatst, blijft het tweede lid van dit artikel van toepassing. Voor de toepassing van dit artikellid wordt onder de oorspronkelijke functie verstaan de functie die de medewerker vervulde voorafgaand aan de eerste reorganisatie waarin hij gedurende de looptijd van dit Sociaal Statuut betrokken was.
4. Generieke salarisverhogingen blijven van toepassing.

### **Artikel 2:2 Afbouw functiegebonden toelagen**

Indien de medewerker wordt geplaatst in een andere functie binnen de gemeentelijke organisatie worden de functiegebonden toelagen die golden voor de oorspronkelijke functie afgebouwd conform het bepaalde in de ARG en de hieruit voortvloeiende regelingen.

### **Artikel 2:3 Persoonsgebonden toelagen**

De medewerker die wordt geplaatst binnen de gemeentelijke organisatie, behoudt het recht op zijn persoonsgebonden toelagen, tenzij de omstandigheid die tot de toelage heeft geleid, niet langer van toepassing is.

### **Artikel 2:4 Afschaffing uitlooprang**

1. De uitlooprang vervalt met ingang van 31 december 2014 voor medewerkers die zijn ingeschaald in de functionele schalen 5 en hoger.
2. Medewerkers die op 31 december 2013 als ambtenaar zijn aangesteld en zijn ingeschaald in de functionele schalen 1 tot en met 4 en die op het maximum van hun functionele schaal zijn gekomen, kunnen na drie jaar opeenvolgend “goed” functioneren of twee jaar opeenvolgend “uitstekend” functioneren, in aanmerking komen voor de uitlooprang.
3. Medewerkers die na 31 december 2013 als ambtenaar worden aangesteld en worden ingeschaald in de functionele schalen 1 tot en met 4 komen niet in aanmerking voor de uitlooprang.

### **Artikel 2:5 Bevriezing van de uitlooperperiodieken**

1. Medewerkers die op 31 december 2014 de uitlooprang hebben bereikt, behouden hun recht op de uitlooprang en de periodiek zoals die golden op 31 december 2014.

2. De medewerkers bedoeld in het eerste lid ontvangen na 31 december 2014 geen periodieken in de uitlooprang.
3. Het tweede lid van dit artikel is niet van toepassing op de medewerkers als bedoeld in 2:4, tweede lid.

### **Artikel 2:6 Studiefaciliteiten**

1. De medewerker die wordt geplaatst in een andere functie binnen de gemeentelijke organisatie, behoudt de rechten die hem op grond van hoofdstuk 17 van de ARG zijn toegekend, indien hij de studie voortzet.
2. De medewerker die wordt geplaatst in een andere functie binnen de gemeentelijke organisatie en die in overleg met zijn nieuwe leidinggevende besluit te stoppen met zijn studie, wordt ontheven van terugbetalingsverplichtingen die voortvloeien uit hoofdstuk 17 ARG.

### **Hoofdstuk 3 Van werk naar werk-traject**

#### **Artikel 3:1 Boventalligheid**

1. Indien de medewerker niet kan worden geplaatst in een passende of geschikte functie, wordt de medewerker boventallig en daarmee aangewezen als herplaatsingskandidaat.
2. Boventallige medewerkers genieten voorrang bij de vervulling van vacant geworden passende of geschikte functies binnen de organisatie. Bij gelijke geschiktheid gaat de medewerker met het langste ambtelijk dienstverband bij de gemeente Groningen voor.

#### **Artikel 3:2 Toepassing van werk naar werk-traject**

1. Boventallige medewerkers, die op de datum waarop de boventalligheid ingaat een ambtelijk dienstverband van twee jaar hebben bij de gemeente Groningen, hebben recht op een Van werk naar werk-traject dat maximaal twee jaar duurt, als bedoeld in paragraaf 5 van hoofdstuk 10d van de ARG.
2. Het Van werk naar werk-traject wordt met inachtneming van artikel 10d:22 ARG eenmalig verlengd tot 1 januari 2018.
3. Het van werk naar werk-traject is gericht op het zo spoedig mogelijk herplaatsen van de medewerker in een passende of geschikte functie binnen of buiten de werkorganisatie van de gemeente Groningen of op het realiseren van een andere maatwerkoplossing.
4. Boventallige medewerkers worden met inachtneming van de bepalingen van deze regeling en de bepalingen in paragraaf 5 van hoofdstuk 10d van de ARG binnen de -op dat moment- beschikbare formatie ingezet in de werkorganisatie van de gemeente Groningen.
5. Voor boventallige medewerkers die langer dan 9 maanden boven de formatie worden ingezet op hun oorspronkelijke functie geldt een uitgestelde verplichting van het van werk naar werk-traject. De werkelijke ingangsdatum van het van werk naar werk-traject gaat in wanneer deze werkzaamheden worden beëindigd.
6. In overleg met de boventallige medewerker kan het werk naar werk-traject worden opgeschort als de boventallige medewerker voor bepaalde tijd wordt geplaatst in een passende of geschikte functie, en als gevolg daarvan onvoldoende uitvoering kan worden gegeven aan de van werk naar werk overeenkomst.



## **Hoofdstuk 4 Generatiepact**

### **55- en 60- jarigenregeling**

#### **Artikel 4:1 Algemeen**

1. Onder de regeling(en) worden verstaan: de 55-jarigenregeling als bedoeld in artikelen 4:3, 4:4 en 4:5 en de 60-jarigenregeling als bedoeld in artikelen 4:6, 4:7 en 4:8.
2. Een verzoek tot urenvermindering op grond van onderstaande regeling(en) zal niet worden gehonoreerd indien de omvang van de aanstelling na de gevraagde urenvermindering minder dan 0,6 fte zal bedragen.
3. Bij gebruikmaking van de 55-jarigenregeling blijven de leeftijdsverlofdagen behouden, gerelateerd aan de nieuwe omvang van de aanstelling.
4. Bij gebruikmaking van de 60-jarigenregeling blijven de leeftijdsverlofdagen óf de arbeidstijdverkorting op basis van de 60+ -regeling (nadere regeling arbeidstijdverkorting oudere medewerkers) behouden, gerelateerd aan de nieuwe omvang van de aanstelling
5. Bij gebruikmaking van de 55- of 60-jarigenregeling kan geen aanspraak gemaakt worden op de faciliteit “Afbouw van vermindering van uren” zoals vastgelegd in de notitie Flankerend Beleid.
6. Medewerkers die nog aanspraak kunnen maken en/of al deelnemen aan de FPU- of FLO-regeling, kunnen geen gebruik maken van onderstaande regeling(en).
7. Op de werkgever rust een actieve informatieplicht richting de medewerkers over de regelingen.
8. De werkgever informeert de commissie voor Georganiseerd Overleg ieder kwartaal door middel van een rapportage over de effecten van regelingen. Deze periodieke rapportage wordt besproken in de commissie voor Georganiseerd Overleg.

#### **Artikel 4:2 Looptijd**

1. Deelname aan de regeling(en) is mogelijk gedurende de looptijd van het Sociaal Statuut ( 1 januari 2014 t/m 31 december 2017). Binnen de looptijd van het Sociaal Statuut aangevangen regeling(en) kunnen volledige worden doorlopen. Dit betekent dat na afloop van de 55-jarigenregeling, indien deze afloop buiten de looptijd van het Sociaal Statuut valt, aansluitend (ook) nog gebruik gemaakt kan worden van de 60-jarigenregeling.
2. Als eenmaal de keuze is gemaakt om van deze regeling(en) gebruik te maken, dan kan daarop niet worden teruggekomen.

#### **Artikel 4:3 55-jarigenregeling**

1. De medewerker van 55 jaar of ouder die minimaal een jaar in dienst is van de gemeente Groningen op basis van een ambtelijke aanstelling, kan het college verzoeken om de omvang van zijn aanstelling met een dag (7,2 uur per week) te verminderen. De vermindering zal op zijn vroegst ingaan met ingang van de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin hij de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt.
2. De ingeleverde uren zullen voor de helft worden gecompenseerd in de vorm van een toelage als bedoeld in artikel 4:4 gedurende een periode van maximaal 5 jaar, maar nooit langer dan tot en met de maand waarin de leeftijd van 60 jaar wordt bereikt.

#### **Artikel 4:4 Toelage 55-jarigenregeling**

1. De hoogte van de toelage bedraagt 50% van het verschil tussen het bruto salaris dat de medewerker na de urenvermindering gaat verdienen en dat hij verdiend zou hebben wanneer hij niet aan de regeling had deelgenomen.
2. Met inachtneming van de bepalingen van het Pensioenreglement van het ABP, is de toelage pensioengevend.
3. Voor de berekening van de vakantietoelage telt deze toelage wél mee, voor de berekening van de eindejaarsuitkering en de levensloopbijdrage telt deze toelage niet mee.
4. De opbouw van vakantiedagen en ADV zal plaatsvinden naar rato van de omvang van de aanstelling.

#### **Artikel 4:5 Einde looptijd 55-jarigenregeling**

1. Met ingang van de maand volgend op de maand waarin de medewerker de leeftijd van 60 jaar bereikt, komt de toelage te vervallen.
2. In afwijking van artikel 2 van de Wet aanpassing arbeidsduur kan de medewerker aansluitend geen verzoek doen om vermeerdering van de omvang van de aanstelling.
3. De medewerker kan aansluitend verzoeken gebruik te maken van de 60-jarigenregeling, met dien verstande dat de reeds ingeleverde dag van de 55-jarigenregeling meetelt voor de 60-jarigenregeling. Het verzoek zoals in artikel 6 is bepaald kan derhalve slechts betrekking hebben op maximaal één dag extra tot in totaal maximaal twee dagen minder werken.

#### **Artikel 4:6 60-jarigenregeling**

1. De medewerker van 60 jaar of ouder die minimaal een jaar in dienst is van de gemeente Groningen op basis van een ambtelijke aanstelling, kan het college verzoeken om minimaal één (7,2 uur per week), anderhalve dag (10,8 uren per week) of maximaal twee dagen (14,4 uren per week) minder te gaan werken.
2. De vermindering zal ingaan met ingang van de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin hij de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt.
3. Het minder werken wordt :
  - deels bereikt door het vrijwillig inleveren van uren, namelijk voor  $\frac{3}{4}$  deel
  - deels bereikt door het verlenen van verlof met behoud van bezoldiging, namelijk voor  $\frac{1}{4}$  deel.
4. De inkomstenderving als gevolg van urenvermindering kan door de medewerker gecompenseerd worden door met ABP Keuzepensioen te gaan.
5. De medewerker als bedoeld in het eerste lid die één dag of anderhalve dag minder is gaan werken, kan de werkgever verzoeken om respectievelijk anderhalve dag of maximaal twee dagen minder te gaan werken.
6. De medewerker als bedoeld in het eerste lid die één dag, anderhalve dag of twee dagen minder is gaan werken, kan de werkgever niet verzoeken om opnieuw meer te gaan werken.

#### **Artikel 4:7 Verlof met behoud van bezoldiging 60-jarigenregeling**

1. Het toekennen van verlof met behoud van bezoldiging is op grond van de bepalingen van het Pensioenreglement van het ABP pensioengevend en telt mee voor de berekening van de hoogte van de vakantietoelage en voor de eindejaarsuitkering.
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.

#### **Artikel 4:8 Duur van de 60-jarigen regeling**

De 60-jarigenregeling eindigt in ieder geval op het moment dat de medewerker de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

#### **Hoofdstuk 5 Slotbepalingen**

##### **Artikel 5:1 Aanpassing regelgeving**

Als gevolg van het inwerkingtreden van het Sociaal Statuut worden de volgende regelingen gewijzigd:

- de Arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Groningen;
- het Reglement Plaatsingsprocedure;
- de Circulaire gemeentelijke feestdagen.

##### **Artikel 5:2 Vervallen regelgeving**

Met het van kracht worden van het Sociaal Statuut per 1 januari 2014 komen de Sociale Leidraad en het Sociaal Convenant integraal per 1 januari 2014 te vervallen.

##### **Artikel 5:3 Looptijd**

1. Dit Sociaal Statuut heeft een looptijd vanaf 1 januari 2014 tot 1 januari 2018, met inachtneming van artikel 4:2, lid 1.
2. Uiterlijk in het eerste kwartaal van 2017 treden de werkgever en de commissie voor Georganiseerd Overleg in overleg over de situatie na 1 januari 2018.

##### **Artikel 5:4 Hardheidsclausule**

1. In gevallen waarin de toepassing van dit Sociaal Statuut leidt tot een onbillijke situatie voor een medewerker, kan de werkgever van het Sociaal Statuut afwijken in een voor de medewerker gunstige zin.

2. In gevallen waarin dit Sociaal Statuut niet voorziet, treden de commissie voor Georganiseerd Overleg en de werkgever met elkaar in overleg en wordt in overeenstemming met de commissie voor Georganiseerd Overleg een beslissing genomen door de werkgever.

##### **Inwerkingtreding**

Dit Sociaal Statuut treedt in werking per 1 januari 2014.

**Citeertitel**

Deze regeling kan worden aangehaald als “Sociaal Statuut gemeente Groningen 2014-2018”.

Groningen, 17 december 2013

**Het college van Burgemeester en wethouder voornoemd,**

**De burgemeester,**

**De secretaris,**