

Regeling Generatiepact 2016 WerkSaam Westfriesland

Besluit van het dagelijks bestuur van de gemeenschappelijke regeling WerkSaam Westfriesland voor de vaststelling van de regeling Generatiepact ter uitvoering van het advies van het LOGA (circulaire uitwerking cao akkoord 2013-2015 ECWGO/U201401849 Lbr:14/068CvA/LOGA 14/03) aan de gemeenten om de mogelijkheden van een generatiepact te benutten.

Het dagelijks bestuur van WerkSaam Westfriesland;

Gehoord het Georganiseerd Overleg en overwegende, dat er sprake is van een vergrijzend personeelsbestand;

Besluit:

Vast te stellen de regeling generatiepact 2016.

Inleiding

De gemiddelde leeftijd van medewerkers (staf en leidinggevend) bij WerkSaam ligt op 47,5 jaar (april 2016) en ruim een kwart van het personeelsbestand is 56 jaar en ouder. Gezien het feit dat de pensioengerechtigde leeftijd verder stijgt zal ook de gemiddelde leeftijd verder toenemen. Daarom wil WerkSaam het Generatiepact inzetten om de duurzame inzetbaarheid van oudere medewerkers te bevorderen. Tevens ontstaat er dan ruimte om jongere medewerkers (35 jaar of jonger) in te laten stromen, wat voor WerkSaam belangrijk is om ook in de toekomst een actief personeelsbestand te hebben. De oudere medewerkers kunnen een rol vervullen bij de begeleiding van de jongere en onervaren medewerkers die instromen.

Artikel 1. Begripsomschrijvingen

Medewerker : De ambtenaar in de zin van artikel 1:1 lid 1 sub a van de CAR met een vaste aanstelling en de medewerker in vaste dienst bij WerkSaam Verloning met een staf of leidinggevende positie.

Nieuw salaris : Het bruto salarisbedrag per maand per ingangsdatum van het Buitengewoon verlof, inclusief de periodieke salarisverhogingen en cao-loonontwikkeling.

Oud salaris : Het bruto salarisbedrag per maand voor ingang van buitengewoon verlof.

Salaristoelage : Het percentage dat de werkgever vergoedt over het verschil tussen het oude en het nieuwe salaris

Werkgever : Het dagelijks bestuur van WerkSaam Westfriesland.

Artikel 2. Verzoek korter werken regeling

1. De medewerker met een vaste aanstelling, die maximaal 10 jaar verwijderd is van de AOW gerechtigde leeftijd kan zijn/haar leidinggevende schriftelijk verzoeken buitengewoon verlof te verlenen voor minimaal 4 uur tot maximaal 18 uur per week. Er dient tenminste een feitelijke werktijd van 18 uur te blijven voortbestaan.
2. De medewerker dient tevens, wanneer van toepassing, aan de fiscale voorwaarde te voldoen dat hij/zij minimaal 50% van het dienstverband in het 11de jaar voor de AOW gerechtigde leeftijd blijft werken.
3. Een verzoek tot deelname kan ingediend worden na goedkeuring van de regeling, en minimaal 3 maanden voor beoogde aanvangsdatum. De regeling gaat altijd op de eerste van de maand in.
4. De medewerker en de leidinggevende maken duidelijke afspraken over de invulling van de aangepaste arbeidsduur.
5. De werkgever verleent het buitengewoon verlof, tenzij dit vanwege zwaarwegend dienstbelang niet mogelijk is.

Artikel 3. Toekenning

1. Per ingangsdatum van de verminderde arbeidsduur krijgt de medewerker een maandelijkse salaristoelage van 25% van het verschil tussen het nieuwe en het oude salaris.

2. De medewerker behoudt 100% pensioenopbouw over de originele arbeidsduur, waarbij de pensioenpremie over het verminderde deel van het salaris voor rekening van de werkgever komt.
3. De deelnemende medewerker heeft geen automatisch recht op terugkeer naar de uren waarvoor buitengewoon verlof is verleend.
4. De verschillende toelages (vakantie, jubileumuitkering, etc.,) gerelateerd aan salaris of arbeidsduur worden pro rato met de vermindering van de arbeidsduur aangepast. Ook het verlof wordt pro rato teruggebracht.
5. Deelname aan het generatiepact is voor de duur van het dienstverband tot uiterlijk de datum waarop de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt.

Artikel 4. Invulling vrijgekomen formatieruimte

De vrijgekomen formatieruimte wordt gebruikt voor de instroom van jongere medewerkers. Het zal niet altijd mogelijk zijn om dit één op één met de deelnemer aan het generatiepact te doen en er zal dan maatwerk geleverd moeten worden.

Artikel 5. Evaluatie

Het generatiepact is in eerste instantie vastgesteld voor de duur van 1½ jaar. Na 1 jaar wordt de regeling geëvalueerd door het dagelijks bestuur en met het Georganiseerd Overleg. Evaluatiepunten betreffen in ieder geval de twee hoofddoelstellingen, namelijk het bevorderen van de duurzame inzetbaarheid van de oudere medewerkers en de instroom van jongere medewerkers. Afhankelijk van de uitkomst van de evaluatie en de beschikbaarheid van financiële middelen zal er dan een besluit worden genomen om het generatiepact al dan niet en onder welke voorwaarden voort te zetten.

Artikel 6. Voorbehoud fiscale e.a. wijzigingen

Het dagelijks bestuur kan deze regeling in verband met wijzigingen t.a.v. de fiscaliteit, het pensioenreglement en/of wijzigingen in de economische of organisatorische situatie van WerkSaam aanpassen of intrekken. In geval van een aanpassing of intrekking van deze regeling behouden de medewerkers die voor de wijzigingsdatum zijn gaan deelnemen de toekenning als bedoeld in artikel 3 van deze regeling indien dit geen verslechtering oplevert i.g.v. aangepaste voorwaarden.

Artikel 7. Inwerkingtreding en citeertitel

Het generatiepact treedt in werking de dag na bekendmaking op overheid.nl. De regeling kan worden aangehaald als Regeling Generatiepact 2016.

Aldus vastgesteld in de vergadering van het dagelijks bestuur d.d. 6 oktober 2016

De voorzitter, A.J. de Jong

De directeur, M.J. Dölle