

Regeling Generatiepact Werkorganisatie Duivenvoorde

Het dagelijks bestuur van de Werkorganisatie Duivenvoorde

gelet op:

- artikel 33b, lid 1, aanhef en onder c van de Wet gemeenschappelijke regelingen;
- artikel 6:4, lid 2, van de CAR-UWO;

gezien de overeenstemming in het Georganiseerd Overleg d.d 27 januari 2017;

besluit tot het vaststellen van de:

Regeling Generatiepact Werkorganisatie Duivenvoorde

Artikel 1 Begripsomschrijvingen

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. *Werkgever*:
het dagelijks bestuur van de Werkorganisatie Duivenvoorde;
- b. *Medewerker*:
de werknemer met een dienstverband bij de Werkorganisatie Duivenvoorde op grond van artikel 1:1, lid 1, sub a van de CAR-UWO;
- c. *CAR-UWO*:
rechtspositieregeling voor Gemeenten, van toepassing op de Werkorganisatie Duivenvoorde;
- d. *Generatiepact*:
de in deze regeling vervatte mogelijkheid om verlof op te nemen met gedeeltelijke doorbetaling van het salaris onder de daaraan gestelde voorwaarden, met de doelstelling om de hierdoor beschikbaar komende financiële ruimte binnen de organisatie zoveel mogelijk te benutten voor herbezetting door instroom van jongeren.

Artikel 2 Verzoek om deelname

1. De medewerker kan na overleg met zijn leidinggevende een schriftelijk verzoek indienen om deelname aan het generatiepact, met vermelding van de gewenste ingangsdatum en het gewenste aantal uur dat de medewerker met deze regeling als buitengewoon verlof wil opnemen.
2. De medewerker dient het verzoek om deelname in binnen een redelijke termijn vóór de gewenste ingangsdatum.

Artikel 3 Beoordeling van het verzoek om deelname

1. De werkgever willigt het verzoek om deelname in nadat is vastgesteld dat:
 - a. de gewenste ingangsdatum niet later is dan 1 januari 2023;
 - b. de medewerker op de gewenste ingangsdatum 60 jaar of ouder is;
 - c. de medewerker op de gewenste ingangsdatum tenminste twee jaar in dienst is van de Werkorganisatie Duivenvoorde is;
 - d. de medewerker in vaste dienst is van de Werkorganisatie Duivenvoorde;
 - e. het gewenste aantal uren buitengewoon verlof dat de medewerker met deelname aan het generatiepact wil opnemen maximaal 20 procent bedraagt van de formele arbeidsduur van de medewerker;
 - f. de medewerker na toekenning van het aantal gewenste uren buitengewoon verlof minimaal 24 uur per week blijft werken; en
 - g. er geen sprake is van samenloop met een vorm van verlof of van ontslag met een uitkeringsregeling met het risico op een fiscale eindheffing vanwege een regeling voor vervroegde uittreding.
2. De werkgever kan in afwijking van het eerste lid een verzoek om deelname onder opgave van redenen schriftelijk afwijzen als een zwaarwegend dienstbelang zich verzet tegen inwilliging.

Artikel 4 Duur van deelname

1. Deelname aan het generatiepact vindt plaats gedurende de resterende duur van het dienstverband van de medewerker tot de datum waarop hij de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt of tot de datum waarop de aanstelling eerder eindigt.
2. Deelname aan het generatiepact kan niet tussentijds worden beëindigd gedurende de resterende duur van de aanstelling, voorzover in deze regeling niet uitdrukkelijk anders is bepaald.

Artikel 5 Verlof en arbeidsduur

1. Aan de medewerker die deelneemt aan het generatiepact wordt gedeeltelijk doorbetaald buitengewoon verlof verleend.
2. Het buitengewoon verlof bedraagt maximaal 20 procent van de formele arbeidsduur van de medewerker en blijft gedurende de deelname ongewijzigd.
3. Voor de berekening van rechtspositionele aanspraken en verplichtingen die gebaseerd zijn op de formele arbeidsduur van de medewerker wordt bij deelname uitgegaan van de formele arbeidsduur van de medewerker/ verminderd met het op grond van deze regeling verleende verlof, voor zover in deze regeling niet uitdrukkelijk anders is bepaald.

Artikel 6 Salaris

1. De medewerker ontvangt bij deelname aan het generatiepact over elk uur buitengewoon verlof dat in verband daarmee is verleend, 50 procent van het voor hem geldende salaris per uur. Het percentage blijft gedurende de deelname ongewijzigd.
2. Voor de berekening van rechtspositionele aanspraken en verplichtingen die gebaseerd zijn op het salaris van de medewerker, wordt bij deelname uitgegaan van het met toepassing van deze regeling geldende salaris, voor zover in deze regeling niet uitdrukkelijk anders is bepaald.

Artikel 7 Pensioenopbouw

Deelname aan het generatiepact brengt geen wijziging in de pensioenopbouw door de medewerker en de premiebetaling door het bestuur en de medewerker zoals geldend voorafgaand aan de deelname. De bepalingen met betrekking tot de maximale opbouw van pensioen, vastgelegd in fiscale wet- en regelgeving en het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP, blijven van kracht.

Artikel 8 Overige rechtspositionele randvoorwaarden en gevolgen

1. Reeds berekende en aan de medewerkertoegekende aanspraken op basis van diens formele arbeidsduur en salaris of bezoldiging, worden bij deelname aan het generatiepact zo nodig opnieuw berekend en vastgesteld.
2. Als deelname leidt tot wijziging van het aantal dagen woon-werkverkeer van de medewerker wordt diens vaste maandelijkse reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer opnieuw vastgesteld.
3. Verlof wordt naar evenredigheid van de feitelijk werktijd toegekend. Bij deelname aan het generatiepact vervallen de zogenaamde leeftijdsverlofdagen.

Artikel 9 Nader beleid en aanwijzingen

Het hoofd van de afdeling PO&I kan ter uitvoering van deze regeling formuleren, procedures en beleid vaststellen.

Artikel 10 Werktijden en werkzaamheden bij deelname

De medewerker die deelneemt aan het generatiepact maakt met zijn leidinggevende afspraken over de werktijden van de medewerker en de werkzaamheden die de medewerker gaat verrichten gedurende de werktijden.

Artikel 11 Herbezetting van vrijgekomen ruimte

De door deelname aan het generatiepact beschikbaar gekomen financiële ruimte binnen de organisatie wordt zoveel mogelijk benut voor herbezetting door middel van instroom van jongeren, bijvoorbeeld door deze aan te nemen als trainee.

Artikel 12 Onvoorziene gevallen

In gevallen waarin deze regeling niet of niet in redelijkheid voorziet, kan door de werkgever een bijzondere voorziening worden getroffen.

Artikel 13 Slotbepaling

1. Deze regeling kan worden aangehaald als 'Regeling Generatiepact Werkorganisatie Duivenvoorde'.
2. Deze regeling treedt in werking met ingang van de eerste dag na die van de bekendmaking.

Aldus vastgesteld in de vergadering d.d. 28 maart 2017,

Voorzitter,

Concerndirectie,