

REGELING GENERATIEPACT GEMEENTE LOPPERSUM 2017 - 2018

Burgemeester en wethouders van Loppersum;

Overwegende dat er sprake is van een onevenwichtige opbouw van de gemeentelijke organisatie;

Gelezen het advies van het LOGA (circulaire uitwerking cao akkoord 2013 – 2015) aan de gemeenten om de mogelijkheden van een generatiepact te benutten;

Gelet op het overleg met de commissie voor Georganiseerd Overleg en de Ondernemingsraad;

Gelet op de bereikte overeenstemming in de commissie voor Georganiseerd Overleg van 17 november 2016;

Gelet op de bepalingen van de Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling (CAR) en de Uitwerkingsovereenkomst (UWO) en de bepalingen van de Gemeentewet (artikel 160);

Besluiten:

- A. De doelstelling van het generatiepact te onderschrijven met de intentie om de formatie- reductie te benutten door het aantrekken van medewerkers onder de 35 jaar (bij voorkeur jonger dan 28 jaar).
- B. Over te gaan tot het vast stellen van de navolgende regeling;

REGELING GENERATIEPACT GEMEENTE LOPPERSUM 2017 - 2018

Artikel 1. Begripsbepalingen

1. Ambtenaar: De ambtenaar in vaste dienst van de gemeente Loppersum in de zin van artikel 1:1 van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling sector Gemeenten (CAR) en die onder de werking van de CAR valt.
2. College: het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Loppersum.
3. Generatiepact: een instrument waarmee loonruimte vrijgemaakt kan worden voor het aantrekken van jongere medewerkers door het aanbieden van een aantrekkelijke regeling aan oudere medewerkers om minder uren te gaan werken tot de AOW- gerechtigde leeftijd.

Artikel 2. Gebruik maken van het generatiepact

1. De ambtenaar van 57 jaar en ouder met een vast dienstverband bij de gemeente Loppersum van vijf jaar of langer, kan gebruik maken van het generatiepact.
2. De ambtenaar houdt minimaal 0.5 fte (18 werkuren) over na aftrek van de uren die de ambtenaar vrijwillig wil inleveren.
3. Een verzoek aan het college om gebruik te mogen maken van het generatiepact wordt gehonoreerd tenzij zwaarwegende belangen zich daartegen verzetten. Het verzoek wordt schriftelijk ingediend met vermelding van de ingangsdatum.
4. Een verzoek kan worden afgewezen indien de ambtenaar op of na 1 oktober 2016 een verzoek tot vermeerdering van zijn arbeidsduur heeft gedaan dat door of namens het college is ingewilligd.
5. Beëindiging van de deelname aan het generatiepact op verzoek van de ambtenaar is niet mogelijk. Een eenmaal toegekend verzoek bindt zowel het college als de ambtenaar.
6. De ambtenaar die gebruik maakt van deze regeling kan geen aanspraak meer maken op urenvermeerdering in welke vorm dan ook.
7. De door de ambtenaar gemaakte keuze van het generatiepact als bedoeld in artikel 3 kan worden gewijzigd in een keuze met meer buitengewoon verlof, andersom is niet mogelijk. Lid 2 en 3 van dit artikel is op dit verzoek van overeenkomstige toepassing.

Artikel 3. Keuze van het generatiepact.

Het gebruik van het generatiepact houdt in dat de ambtenaar vanaf de datum waarop het naar aanleiding van zijn verzoek genomen besluit ingaat, kiest voor één van de volgende mogelijkheden:

a. Vanaf 57 jaar: de 80/90/100 % regeling

De medewerkers van 57 jaar en ouder jaar krijgen de mogelijkheid om 80% van het aantal uren van hun dienstverband te gaan werken. Voor de medewerkers wordt bij 80% werken, 90% van het salaris doorbetaald en blijft de volledige pensioenopbouw (100%) gehandhaafd. Hierbij wordt 20% van de oorspronkelijke werktijd in de vorm van buitengewoon verlof verleend.

a. Vanaf 60 jaar: 60/80/100 % regeling.

Medewerkers krijgen van 60 jaar en ouder krijgen de mogelijkheid om 60% van het aantal uren van hun dienstverband te gaan werken. Voor de medewerkers wordt bij 60% werken, 80 % van het salaris doorbetaald en blijft de volledige pensioenopbouw (100%) gehandhaafd. Hierbij wordt 40% van de oorspronkelijke werktijd in de vorm van buitengewoon verlof verleend.

a. Vanaf 62 jaar: 50/75/100% regeling.

De medewerkers van 62 jaar en ouder krijgen de mogelijkheid om 50% van het aantal uren van hun dienstverband te gaan werken. Voor de medewerkers wordt bij 50% werken, 75% van het salaris doorbetaald en blijft de volledige pensioenopbouw (100%) gehandhaafd. Hierbij wordt 50% van de oorspronkelijke werktijd in de vorm van buitengewoon verlof verleend.

Artikel 4 Salaris, vakantiegeld, eindejaarsuitkering, levensloopbijdrage en te korten bruto toelagen.

1. Bij gebruik van de 80-90-100 regeling wordt 90% van het salaris, het vakantiegeld, de eindejaarsuitkering, de levensloopbijdrage en de te korten bruto toelagen van de aanstellingsomvang betaald.
2. Bij gebruik van de 60-80-100 regeling wordt 80% van het salaris, het vakantiegeld, de eindejaarsuitkering, de levensloopbijdrage en de te korten bruto toelagen van de aanstellingsomvang betaald.
3. Bij gebruik van de 50-75-100 regeling wordt 75% van het salaris, het vakantiegeld, de eindejaarsuitkering, de levensloopbijdrage en de te korten bruto toelagen van de aanstellingsomvang betaald.

Voor iemand met een deeltijdaanstelling gelden dezelfde percentages maar is de grondslag naar rato.

Artikel 5 Pensioenopbouw

1. De pensioenopbouw van de deelnemer aan deze regeling blijft gelijk aan de oorspronkelijke pensioenopbouw, tenzij gebruik gemaakt wordt van deeltijd keuzepensioen.
2. De pensioenpremie worden zowel door werkgever als door werknemer betaald in de normale verhouding zoals die door het ABP wordt vastgesteld. De pensioenpremie, zowel het werkgevers- als het werknemersdeel, over het buitengewoon verlof waarover geen bezoldiging wordt doorbetaald, komt voor rekening van de werkgever..

Artikel 6 Vakantieverlof

Over de uren van buitengewoon verlof vindt geen opbouw van vakantie-uren en compensatie-uren plaats.

Artikel 7. Werktijden

De feitelijke werktijden worden vastgesteld in overleg tussen de betrokken ambtenaar en de leidinggevende.

Artikel 8 Arbeidsongeschiktheid

Wanneer de ambtenaar die gebruik maakt van de regeling Generatiepact gemeente Loppersum 2017-2018 langdurig arbeidsongeschikt wordt wegens ziekte vindt na 6 maanden ziekte een vermindering van het salaris plaats op grond van artikel 7:3 van de CAR. Bij de salarisvermindering op grond van het bepaalde in artikel 7:3 van de CAR wordt uitgegaan van het oorspronkelijke bruto salaris en geldt dat dit salaris van de ambtenaar stapsgewijs wordt teruggebracht tot 70% van het oorspronkelijke bruto salaris. Het salaris zal nooit meer zijn dan het bedrag dat de ambtenaar ontving met toepassing van deze regeling..

Artikel 9. Boventalligheid

1. Wanneer de ambtenaar die gebruik maakt van de regeling Generatiepact gemeente Loppersum 2017- 2018 boventallig wordt, wordt er een Van werk naar werk traject gestart voor het aantal uren dat hij met toepassing van deze regeling feitelijk werkt.
2. In onderling overleg wordt afgesproken hoeveel tijd besteedt wordt aan sollicitatieactiviteiten en andere inspanningen gericht op het vinden van een nieuwe werkring.
3. Wanneer het niet lukt om voor de medewerker een passende of geschikte functie te vinden, kan na afloop van de Van werk naar werk periode ontslag worden verleend op grond van artikel 8:3 van de CAR. Dit ontslag betreft ontslag uit de volledige betrekking (= gelijk aan de aanstelling). Op dat moment ontstaan aanspraken op een WW-uitkering, een aanvullende uitkering en een nawettelijke uitkering.

Artikel 10. Nevenwerkzaamheden.

Medewerkers die deel nemen aan deze regeling mogen nevenwerkzaamheden verrichten mits en voor zover dat niet strijdig is met artikel 15:1^e CAR (verplichtingen)

Artikel 11. Werkingsduur

1. Deze regeling heeft een looptijd tot 1 januari 2019.
2. Degenen die vóór 1 januari 2019 gebruik maken van deze regeling blijven dat doen tot het moment waarop zij de AOW- gerechtigde leeftijd bereiken danwel tot de datum waarop de aanstelling eerder eindigt..
3. Vóór 1 januari 2019 gedane verzoeken om gebruik te maken van de regeling generatiepact gemeente Loppersum 2017- 2018 met ingang van een datum gelegen op of na 1 januari 2019 worden niet gehonoreerd, tenzij voor die datum wordt besloten de regeling te verlengen.

Artikel 12. Slotbepalingen

1. Het college kan in onvoorziene gevallen, waarin deze regeling niet of niet naar billijkheid voorziet, een bijzondere regeling treffen.
1. Deze regeling kan worden aangehaald als regeling Generatiepact gemeente Loppersum 2017-2018 en treedt in werking op 1 januari 2017.

Aldus vastgesteld door burgemeester en wethouders van de gemeente Loppersum op 8 november 2016,

De secretaris, de burgemeester