

Generatiepact, uitwerking

Generatiepact, uitwerking

Inhoudsopgave

- Inleiding
- Waarom een generatiepact
- De regeling in het kort
- Artikel 1 Wie kan hiervan gebruik maken
- Artikel 2 Eenmalige keuze
- Artikel 3 Verlof en arbeidsduur
- Artikel 4 Bezoldiging
- Artikel 5 Pensioenopbouw
- Artikel 6 Werktijden en werkzaamheden bij deelname
- Artikel 7 Vakantieverlof
- Artikel 8 Gevolgen aanspraken
- Artikel 9 Arbeidsongeschiktheid
- Artikel 10 Boventalligheid
- Artikel 11 Werkingsduur

Inleiding

In deze regeling worden de uitgangspunten en voorwaarden geformuleerd die gelden voor het generatiepact binnen de gemeente Leeuwarden. Deze regeling is een uitwerking van het onderdeel generatiepact uit het sociaal akkoord 2016-2018. De definities worden gehanteerd conform dit sociaal akkoord. In het Georganiseerd Overleg is het generatiepact op 3 december 2015 besproken.

Waarom een generatiepact

De gemeente Leeuwarden zal zich ook de komende jaren geconfronteerd zien met de noodzaak van bezuinigingen en zal de organisatie en haar processen zo effectief en efficiënt mogelijk vorm moeten geven. Er wordt (meer dan voorheen) verandervermogen van medewerkers en de organisatie gevraagd. Om deze reden zet de Gemeente Leeuwarden gericht in op samenwerking, synergie en flexibiliteit. Zij wil hierbij een gezonde balans tussen flexibiliteit en werkzekerheid bevorderen. In de cao gemeenten 2013-2015 hebben de VNG en de vakbonden geadviseerd te kijken naar de mogelijkheden van een generatiepact. Waarneembaar is dat ouderen, met veel kennis van zaken, soms te maken hebben met verminderde belastbaarheid en de behoefte om gefaseerd toe te groeien naar het moment van pensionering. Het is in het belang van deze senioren én van de organisatie om een instrument aan te bieden om de duurzame inzetbaarheid te verhogen zodat deze medewerkers hun gehele carrière gezond en gemotiveerd kunnen doorwerken. Het generatiepact kan formatieruimte opleveren, waardoor ruimte ontstaat voor in en doorstroom. Hiermee krijgen we nieuwe impulsen en wordt beweging en een evenwichtiger leeftijdsopbouw in de organisatie gecreëerd. Tegelijkertijd blijft belangrijke kennis van medewerkers behouden.

De regeling in het kort

Medewerkers van 60 jaar en ouder kunnen vanaf (uiterlijk) 1 mei 2016 tot 31 december 2018 gebruik maken van een regeling om minder te gaan werken, waarbij zij gecompenseerd worden in hun inkomens- en pensioenderving middels het zgn. 80-90-100% principe. Dit betekent dat een medewerker 80% van de overeengekomen arbeidsduur kan gaan werken tegen 90% van de salaris. De pensioenopbouw vindt plaats op basis van het oorspronkelijke salaris(100%). De ambtenaar kan ervoor kiezen het verlies aan inkomsten (gedeeltelijk) op te vangen door een uitkering uit het ABP Keuzepensioen aan te vragen. Deelname aan het generatiepact betekent voor de deelnemer dus dat hij 1 dag minder kan werken, waarvan hij de helft van de werkgever 'krijgt' en de andere helft zelf financiert. De uren waarop niet meer wordt gewerkt worden aangemerkt als gedeeltelijk betaald verlof.

Artikel 1 Wie kan hiervan gebruik maken

Lid 1

De medewerker van 60 jaar en ouder kan vanaf 1 mei 2016 gebruik maken van deze regeling. Een daartoe strekkend verzoek wordt gehonoreerd tenzij zwaarwegende belangen van de dienst zich daartegen verzetten.

Lid 2

De medewerker moet een aanstelling hebben bij de gemeente Leeuwarden.

Lid 3

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

Artikel 2 Eenmalige keuze

Deelname aan het generatiepact kan niet tussentijds worden beëindigd gedurende de looptijd en loopt door tot aan het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. Een eenmaal toegekend verzoek bindt zowel de werkgever als de medewerker. Alleen wanneer beide partijen hiermee instemmen kan het besluit worden ingetrokken.

Artikel 3 Verlof en arbeidsduur

Lid 1

. Aan de medewerker die deelneemt aan het generatiepact wordt, vanaf de eerste dag van een kalendermaand waarop het naar aanleiding van het verzoek genomen besluit ingaat, gedeeltelijk doorbetaald buitengewoon verlof verleend.

Lid 2

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 medewerker.

Lid 3

Het verlof bedraagt 20 procent van de formele arbeidsduur van de medewerker en blijft gedurende de deelname ongewijzigd. De resterende arbeidsduur dient tenminste 18 uur per week te bedragen.

Lid 4

In afwijking van de laatste volzin van artikel 6:4:5 van de Arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Leeuwarden wordt het verlof verleend voor de duur van deelname.

Artikel 4 Bezoldiging

Lid 1

De ambtenaar 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. Anders gezegd, de medewerker ontvangt 90% van zijn bruto maandsalaris vóór deelname. Het percentage blijft gedurende de deelname ongewijzigd.

Lid 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 5 Pensioenopbouw

Deelname aan het generatiepact brengt, in afwijking van artikel 6:10, vierde lid, van de Arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Leeuwarden, geen wijziging in de pensioenopbouw door de medewerker en de premiebetaling door het gemeentebestuur en de medewerker zoals geldend voorafgaand aan de deelname. Het voorgaande leidt er toe dat de pensioenopbouw volledig doorgaat gedurende de periode dat de medewerker gebruik maakt van het generatiepact (100%). Echter als mensen elders pensioen op gaan bouwen, heeft dat gevolgen. Er kan sprake zijn van fiscaal bovenmatige opbouw waardoor dat voor een deel geen pensioenopbouw zal opleveren. 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 6 Werktijden en werkzaamheden bij deelname

De feitelijke werktijden worden vastgesteld in overleg tussen de medewerker en diens leidinggevende. Samen met de leidinggevende worden duidelijke afspraken gemaakt over de mogelijke invulling van de resterende uren die men blijft werken.

Artikel 7 Vakantieverlof

Gedurende de periode waarin betrokkene gebruik maakt van het generatiepact wordt het verlof teruggebracht tot de verlofaanspraak op de aangepaste arbeidsduur (de formele arbeidsduur van de medewerker, verminderd met het op grond van deze regeling verleende verlof).

Artikel 8 Gevolgen aanspraken

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 9 Arbeidsongeschiktheid

De inzetbaarheid van de medewerker bij arbeidsongeschiktheid gedurende deelname is ten hoogste gelijk aan diens formele arbeidsduur, verminderd met het op grond van deze regeling verleende verlof. Als een deelnemende medewerker gedurende een jaar volledig arbeidsongeschikt is, kan de deelname op verzoek van de ambtenaar tussentijds worden beëindigd.

Artikel 10 Boventalligheid

Wanneer de medewerker die gebruik maakt van het generatiepact boventallig wordt, wordt er een Van Werk Naar Werk (VWNW) traject gestart voor de aangepaste arbeidsduur (de formele arbeidsduur van de medewerker, verminderd met het op grond van deze regeling verleende verlof).

Artikel 11 Werkingsduur

Deze regeling geldt vanaf 1 mei 2016 tot 1 januari 2019.

Toelichting Salaris

1. Hieronder wordt verstaan het salaris conform artikel 3:1 CAR-UWO **plus de vaste salaristoelagen**. : Het, o.a. in hoofdstuk 3 van de CAR-UWO paragraaf 3, genoemd salaris en de salaristoelagen te weten: de functioneringstoelage, de waarnemingstoelage, de toelage onregelmatige dienst, de buitendagvenstertoelage, de toelage beschikbaarheidsdienst, de arbeidsmarkttoelage, de afbouwtoelage, de garantietoelage die aan de ambtenaar zijn toegekend en het Individueel Keuzebudget.

2. Variabele salaristoelagen vallen niet onder het begrip salaris. Met variabele toelagen worden componenten bedoeld die fluctueren en geen onderdeel zijn van de aanstelling (artikel 3:1 CAR-UWO). Voorbeelden hiervan zijn bijv. overwerkuren, onregelmatige diensten (indien variabel) etc. Deze variabele 'extra' verdiensten worden 100% uitgekeerd.

Voorbeeld: Werkt iemand 15 uur extra in de maand, dan wordt dit niet gezien als een vast salarisonderdeel dat grondslag is voor het generatiepact, maar krijgt de medewerker het volledige aantal uren uitgekeerd bovenop zijn 'vaste (generatiepact)salaris'. Hetzelfde geldt voor onregelmatige diensten. Indien een medewerker meer onregelmatige diensten draait, krijgt hij deze volledig uitbetaald naast zijn 'vaste' (generatiepact)salaris.