

Regeling Generatiepact Haarlem 2017

Artikel 1 Begripsomschrijvingen

In deze regeling wordt verstaan onder:

- medewerker: de persoon, bedoeld in artikel 1.1, eerste lid, onder a, van het Ambtenarenreglement 1995 van de gemeente Haarlem, die is aangesteld in vaste dienst;
- Generatiepact: de in deze regeling vervatte mogelijkheid om financieel gunstig minder te gaan werken onder de daaraan gestelde voorwaarden, met de doelstelling om de hierdoor beschikbaar komende ruimte binnen de organisatie zoveel mogelijk te benutten voor herbezetting door instroom van jongeren.

Artikel 2 Wie kan gebruik maken van de regeling

1. De medewerker die op de ingangsdatum van de regeling 62 jaar of ouder is en de medewerker die gedurende de looptijd van de regeling de leeftijd van 62 jaar heeft bereikt, kan gebruik maken van het Generatiepact.
2. Het Generatiepact start op 1 april 2017 en loopt tot en met 31 maart 2018.

Artikel 3 Verzoek om deelname

1. De medewerker dient zijn verzoek om deelname aan het Generatiepact in bij zijn leidinggevende.
2. Een verzoek om gebruik te mogen maken van het Generatiepact wordt gehonoreerd tenzij zwaarwegende belangen zich daartegen verzetten.

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.

Artikel 5 Arbeidsduur

De arbeidsduur van de medewerker die deelneemt aan het Generatiepact wordt teruggebracht tot 80% van zijn oorspronkelijke arbeidsduur, met een minimum van 18 uren (0,5 fte).

Artikel 6 Buitengewoon verlof

1. Aan de medewerker die deelneemt aan het Generatiepact wordt gedeeltelijk doorbetaald buitengewoon verlof verleend.
2. Het buitengewoon verlof bedraagt 20 procent van de formele arbeidsduur van de medewerker en blijft gedurende de deelname ongewijzigd.
3. Het buitengewoon verlof wordt voor 50% doorbetaald.

Artikel 7 Salaris

Bij deelname aan het Generatiepact voor 80% van zijn oorspronkelijke arbeidsduur bedraagt het salaris 90% van zijn oorspronkelijke salaris.

Artikel 8 Pensioenopbouw

Deelname aan het Generatiepact brengt geen wijziging in de pensioenopbouw door de medewerker en de premiebetaling door de gemeente 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 9 Ziekte/arbeidsongeschiktheid

Op het salaris bij langdurige arbeidsongeschikt wegens ziekte van de medewerker die gebruik maakt van het Generatiepact, vindt een stapsgewijze vermindering plaats tot 70% van het salaris op grond van het bepaalde in artikel 7:3 van het AR1995 (korting langdurige ziekte). Hierbij wordt uitgegaan van het oorspronkelijke salaris dat de medewerker ontving voor deelname aan het Generatiepact.

Artikel 10 Werktijden en werkzaamheden bij deelname

De medewerker die gebruik maakt van het Generatiepact en zijn leidinggevende maken afspraken over de werktijden van de medewerker en de werkzaamheden die de medewerker gaat verrichten gedurende de werktijden.



Artikel 11 Andere rechtspositionele randvoorwaarden en gevolgen

1. Voor de berekening van de IKB opbouw en toelagen die gebaseerd zijn op het salaris, wordt bij deelname uitgegaan van het feitelijke salaris (90%) dat de medewerker onder het Generatiepact ontvangt.
2. Voor de berekening van rechtspositionele aanspraken (vakantie en verlof) 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 buitengewoon verlof.
3. Al berekende en aan de medewerker toegekende aanspraken op basis van zijn oorspronkelijke arbeidsduur en salaris, worden bij deelname aan het Generatiepact zo nodig opnieuw berekend en vastgesteld.

Artikel 12 Evaluatie

1. De toepassing van deze regeling wordt in het derde kwartaal van de looptijd geëvalueerd.
2. De evaluatie wordt geagendeerd voor overleg met de commissie voor Georganiseerd Overleg.

Artikel 13 Slotbepalingen

1. De Gemeentesecretaris/Algemeen directeur beslist op aanvragen voor deelname aan het Generatiepact.
2. Deze regeling wordt aangehaald als: Regeling Generatiepact Haarlem 2017.
3. Deze regeling treedt in werking met ingang van 1 april 2017 en loopt tot en met 31 maart 2018.