

Regeling Generatiepact gemeente Uden van 01-07-2018 tot 01-01-2020

Het College van burgemeester en wethouders van Uden;

overwegende dat er in het kader van duurzame, wendbare inzetbaarheid de gemeente Uden, de ondernemingsraad en de commissie voor Georganiseerd Overleg van de gemeente Uden, willen bijdragen aan het creëren van werkgelegenheid voor jongeren (tot 35 jaar) als ook het bevorderen van de mobiliteit/ doorstroom van haar medewerkers. Bij doorstroom van al in dienst zijnde medewerkers, wordt de uren van de vrijvallende functie ingezet voor het creëren van werkgelegenheid voor jongeren (tot 35 jaar);

gelet op artikel 160 van de Gemeentewet en artikel 10a, lid 4 van het Uitvoeringsbesluit Loonbelasting 1965;

gelezen het verzoek van de ondernemingsraad gemeente Uden en van de werknemersdelegatie van de commissie voor Georganiseerd Overleg van 4 april 2018 om de looptijd van de tijdelijke Regeling Generatiepact/ Regeling Samen in Beweging voor Werk (Regeling Jong voor Oud) te verlengen met tot de datum van 1 januari 2020;

besluit(en)

vast te stellen de

Regeling Generatiepact gemeente Uden periode 1 juli 2018 tot 1 januari 2020 (betreft verlengde periode) (voorheen genoemd Regeling Samen in Beweging voor Werk (Jong voor Oud))

Artikel 1 Algemeen

1. Deze regeling is **tijdelijk** en geldt voor de periode van 1 juli 2018 tot 1 januari 2020.
2. Deze regeling geldt voor alle medewerkers in vaste algemene dienst van de gemeente Uden.

Artikel 2 Definities

In deze regeling wordt verstaan onder:

Medewerker:	de ambtenaar in de zin van de Arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Uden (CAR) met een aanstelling in vaste algemene dienst
Werkgever:	het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Uden
Functie:	het geheel van werkzaamheden dat door de medewerker is te verrichten conform artikel 3:1 Car.
Salaris:	maandbedrag dat binnen de salarisschaal aan de ambtenaar is toegekend, naar evenredigheid van diens formele arbeidsduur.
Salaristoelagen:	de in paragraaf 3 van hoofdstuk 3 genoemde toelagen te weten: de functioneringstoelage, de waarnemingstoelage, de toelage onregelmatige dienst, de buitendagvenstertoelage, de toelage beschikbaarheidsdienst, de inconvenienttoelage, de arbeidsmarkttoelage, de garantietoelage en de afbouwtoelage, die aan de medewerker zijn toegekend. Deze werden tot 1 januari 2016 tot de bezoldiging gerekend.
Oorspronkelijk salaris:	het salaris en de salaristoelagen, geldend voor de medewerker, direct voorafgaand aan de ingangsdatum van deelname aan deze regeling.
Oorspronkelijke pensioenopbouw:	de pensioenopbouw van de medewerker, direct voorafgaand aan de ingangsdatum van deelname aan deze regeling.

Artikel 3 Vrijwillig volledig uit dienst met overdrachts- en gewenningsperiode

1. De medewerker die vrijwillig voor alle uren van de aanstelling een ontslag op eigen verzoek indient gericht op het volledig willen stoppen met werken, kan direct voorafgaand aan het ontslag op eigen verzoek voor de periode van 3 maanden worden ingezet als vakopleider/ mentor.
2. Deze periode van 3 maanden dient de medewerker als bedoeld in lid 1 in te zetten voor het overdragen van kennis en ervaring aan de opvolger(s) en voor activiteiten in het kader van een zgn. gewenningsperiode ter voorbereiding op zijn of haar volledige uitdiensttreding.
3. Voorwaarde is, dat de betreffende medewerker maximaal 7 jaar verwijderd is van zijn of haar pensioengerechtigde leeftijd.
4. De vrijvallende uren van de betreffende medewerker als bedoeld in lid 1 worden geheel of gedeeltelijk ingezet ten behoeve van instroom voor jongeren dan wel doorstroom van medewerkers, tenzij deze uren gelet op de bedrijfsvoering of dienstbelangen komen te vervallen.

Artikel 4 Gedeelte werktijd als vakopleider/ mentor

1. De medewerker van 63 jaar en ouder met een dienstverband van 36 uur per week kan structureel 1 tot maximaal 2 dagen per week structureel een deel van zijn/ haar functie omruilen voor de taak vakopleider/ mentor om aan nieuwe en/of jonge medewerkers kennis en ervaring over te brengen.
2. Het maximum aantal plaatsen voor vakopleiders/ mentoren is afhankelijk van de behoefte en de ruimte in de bedrijfsvoering van de organisatie.
3. De voorwaarden om als vakopleider/ mentor in aanmerking te komen, is dat dit kan worden ingepast in de bedrijfsvoering van de betreffende afdeling en dat de betreffende medewerker beschikt over de benodigde specifieke expertise/ ervaring als ook in staat is om het leer-, groei- en werkproces van de nieuwe medewerker te begeleiden.
4. De medewerker die gedeeltelijk als vakopleider/ mentor te werk wordt gesteld, behoudt zijn oorspronkelijk salaris.
5. De vrijvallende uren van de betreffende medewerker als bedoeld in lid 1 worden ingezet ten behoeve van nieuwe instroom jongeren dan wel doorstroom van medewerkers, tenzij deze uren in het kader van eerder afgesproken bezuinigingen komen te vervallen..

Artikel 5 Vrijwillig minder werken

1. De medewerker met een vaste aanstelling kan de werkgever verzoeken om minder uren te werken tegen inlevering van het oorspronkelijk salaris in het kader van deze regeling tot maximaal 18 uur per week bij een dienstverband van 36 uur per week. Het minimale resterende dienstverband is 18 uur per week.
2. De werkgever wiligt het verzoek als bedoeld in lid 1 in, tenzij dit vanwege zwaarwegende bedrijfsvoering aspecten of dienstbelangen niet mogelijk is. Of tenzij er sprake is van een samenloop met een vorm van ontslag met een uitkeringsregeling. Bij een medewerker die al een Wao- of Wia-uitkering heeft, zal vooraf moeten worden onderzocht welke gevolgen deelname voor deze medewerker heeft in relatie tot hun vastgestelde restverdien capaciteit.
3. De vrijvallende uren van de betreffende medewerker als bedoeld in lid 1 worden ingezet ten behoeve van nieuwe instroom jongeren dan wel doorstroom van medewerkers, tenzij deze uren in het kader van eerder afgesproken bezuinigingen komen te vervallen.
4. Zodra het verzoek is ingewilligd, is dit definitief en kan hierop niet meer worden teruggekomen.

Artikel 6 Compensatie vrijwillig minder werken

1. Per de ingangsdatum van de inwilliging van het verzoek om minder uren te werken, ontvangt de medewerker van 63 jaar of ouder, de volgende compensatie:

Te werken uren van oorspronkelijk dienstverband	Oorspronkelijk salaris van dienstverband	Pensioenopbouw van oorspronkelijk dienstverband
80%	90%	100%
70%	80%	100%
60%	70%	100%
50%	60%	100%

2. De minder te werken uren van het oorspronkelijk dienstverband, worden als buitengewoon verlof aangemerkt. De indeling van de feitelijke uren per week die resteren, worden in overleg met de leidinggevende vastgesteld.
3. De pensioenopbouw vindt volledig en conform dezelfde verhouding tussen werkgever en medewerker plaats op basis van het oorspronkelijk dienstverband
4. Het aantal verlofuren wordt vastgesteld op basis van de resterende feitelijke uren.
5. Het verrichten van overwerk is uitsluitend toegestaan met 100% compensatie in tijd. Het werken van meer uren via andere vormen is niet toegestaan. Evenmin is niet meer toegestaan het aankopen van verlofuren.
6. Het gedurende dezelfde periode deelnemen aan deze regeling en de opname van het levensloop-tegoed is niet toegestaan.

Artikel 7 Bepalingen bij arbeidsongeschiktheid of boventaligheid (deelname artikel 5 en 6)

1. De inzetbaarheid van de medewerker bij arbeidsongeschiktheid tijdens de deelname aan deze regeling (artikel 5 en 6) , is ten hoogste gelijk aan de omvang van het oorspronkelijk dienstverband verminderd met op de grond van deze regeling verleend verlof.
2. Bij arbeidsongeschiktheid van de medewerker wegens ziekte of gebrek, vindt er op grond van het bepaalde in artikel 7:3 van de Car (korting langdurig ziekte) een vermindering plaats van het oorspronkelijk salaris.
3. Bij arbeidsongeschiktheid van de medewerker wegens ziekte of gebrek, dat langer duurt dan 12 maanden, wordt de deelname aan deze regeling beëindigd op de eerste dag na de 12 maanden

- arbeidsongeschiktheid. Indien de medewerker weer volledig hersteld en werkzaam is in zijn oorspronkelijke functie, wordt bekeken of de deelname aan deze regeling kan worden hervat.
- Indien de medewerker tijdens zijn deelname aan deze regeling boventallig wordt verklaard, wordt conform de bepalingen van de Car-Uwo en het Sociaal Statuut een Van Werk Naar Werk traject gestart voor de uren dat hij met toepassing van deze regeling feitelijk werkt. Het Sociaal Statuut is onverkort van toepassing op een medewerker die gebruik maakt van deze regeling.

Artikel 8 Voorbehoud fiscale en andere wijzigingen

De werkgever kan deze tijdelijke regeling in verband met fiscale wijzigingen en/ of wijzigingen in de economische of organisatorische situatie van de gemeente Uden aanpassen of intrekken. Hierover wordt vooraf overleg gevoerd met de Ondernemingsraad en de commissie voor Georganiseerd Overleg. Ingeval van een aanpassing of intrekking van deze regeling, behouden de medewerkers die voor de wijzigingsdatum hebben deelgenomen de in deze regeling opgenomen toekenningen.

Artikel 9 Evaluatie

- De resultaten van deze regeling wordt eind 2019 geëvalueerd.
- De evaluatie vindt plaats in een overleg tussen de leden van het managementteam, de leden van de Ondernemingsraad en de leden van de werknemersdelegatie van de commissie voor Georganiseerd Overleg.

Artikel 10 Slotbepalingen

- In alle gevallen waarin deze regeling niet of niet naar redelijkheid voorziet, beslist de secretaris voor de ambtelijke organisatie en de griffier voor de medewerkers van de griffie.
- De Regeling Generatiepact (voorheen genoemd Regeling Samen in Beweging voor Werk (Regeling Jong voor Oud)) voor de periode van 1 juli 2018 tot 1 januari 2020 gemeente Uden treedt in werking op 1 juli 2018.

Uden, 8 mei 2018

Vastgesteld door burgemeester en wethouders van Uden