

Generatiepact Midden-Groningen 2018

College van burgemeester en wethouders en de werkgeverscommissie van de gemeente Midden-Groningen;

Gelet op artikel 160, eerste lid onder c, Gemeentewet;

Gehoord de commissie voor het Buitengewoon Georganiseerd Overleg d.d. 14 december 2016,

Besluiten vast te stellen het Generatiepact Midden-Groningen 2018.

Vooraf

Het is een groeiende zorg dat de gemiddelde leeftijd van de medewerkers in (overheids)organisaties stijgt. De gemeente Midden-Groningen heeft als onderdeel van haar streven om te komen tot een verjonging van haar werknemersbestand, het generatiepact ingevoerd. Op deze wijze wordt enerzijds een bijdrage geleverd aan een meer evenwichtige leeftijdsopbouw in de organisatie en anderzijds een bijdrage geleverd aan de bestrijding van de jeugdwerkloosheid.

Het generatiepact biedt oudere medewerkers de mogelijkheid om minder te werken, met gedeeltelijk behoud van salaris. Op deze manier zijn zij beter in staat om tot de verhoogde AOW leeftijd te blijven doorwerken. Tegelijkertijd wordt op deze manier voorkomen dat kennis uit de organisatie verdwijnt voordat het kan worden overgedragen aan een nieuwe generatie medewerkers. Ook wordt met het afsluiten van dit pact aansluiting gezocht bij de landelijke CAO afspraak, waarin dit generatiepact gestimuleerd wordt.

Niet in de laatste plaats is dit generatiepact een weg om te komen tot een vergelijkbare leeftijdsopbouw van het gemeentelijk apparaat en de bevolking van de nieuwe gemeente Midden-Groningen. Op deze wijze hopen wij ook een bijdrage te leveren aan het nog beter op elkaar afstemmen van de golflengte van de cliënten en de dienstverleners in de nieuwe gemeente.

Met de vakbonden is overeengekomen dat het jaar 2017 gebruikt wordt om het generatiepact onder de aandacht te brengen van de medewerkers van de HSSM gemeenten en om de belangstelling voor deelname te inventariseren. De daadwerkelijke invoering geschiedt dan in de nieuwe gemeente Midden-Groningen per 1 januari 2018.

Artikel 1 Begripsbepalingen

- a. CAR-UWO Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling en Uitwerkings- overeenkomst.
- b. Medewerker De ambtenaar in de zin van artikel 1:1, lid 1 onder a van de CAR- UWO.
- c. Leidinggevende De direct leidinggevende van de medewerker.
- d. College Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Midden-Groningen.
- e. Werkgeverscommissie Commissie samengesteld uit raadsleden van de gemeente Midden- Groningen die door de raad gedelegeerd is namens haar op te treden als werkgever van het Griffiepersoneel.
- f. werktijd (resterende) Het aantal uren dat de medewerker na deelname aan dit generatie- pact in overleg met zijn leidinggevende per week daadwerkelijk werkt.
- g. Formele arbeidsduur Het vaste aantal uren per week dat is opgenomen in de aanstelling van de medewerker.
- h. Aanstelling Aanstellingsbesluit van het college of gemeenteraad op grond waarvan de medewerker is benoemd.
- i. Salaris Salaris + salaristoelagen als bedoeld in de artikelen 3:8; 3:9; 3:10; 3:14; 3:15, 3:16 van de CAR UWO alsmede de TOR toelage.

Artikel 2 Werkingssfeer

1. Deze regeling geldt voor medewerkers werkzaam bij de gemeente Midden-Groningen met een vaste aanstelling van meer dan 24 uren per week, die vanaf 1 januari 2018 een leeftijd hebben bereikt van hun AOW leeftijd, minus maximaal 5 jaar, of in het geval de functierang van de medewerker GA 4, 5 of 6: hun AOW leeftijd minus maximaal 7 jaar.
2. Deelname aan de regeling eindigt niet eerder en niet later dan op het moment dat de AOW gerechtigde leeftijd bereikt is.

3. In uitzonderingsgevallen kunnen werkgever en medewerker overeenkomen dat de medewerker eerder stopt met werken.

Artikel 3 Inhoud van het generatiepact

1. De medewerker met een formele arbeidsduur van 36 uur in functierang 7 of hoger, die de leeftijd heeft bereikt van zijn AOW leeftijd, minus maximaal 5 jaar wordt de mogelijkheid geboden:

60% te gaan werken met;

80 % doorbetaling van het salaris en IKB en

100% pensioenopbouw ;

Voor deeltijders geldt dit naar rato, zie ook artikel 5.

2. De medewerker met een formele arbeidsduur van 36 uur in functieschalen 4, 5 of 6, die de leeftijd heeft bereikt van zijn AOW leeftijd minus maximaal 7 jaar wordt de mogelijkheid geboden:

60% te gaan werken met;

85 % doorbetaling van het salaris en IKB en

100% pensioenopbouw;

Voor deeltijders geldt dit naar rato, zie ook artikel 5.

Artikel 4 Procedure en beperkingen

1. Aanvragen voor deelname moeten ten minste 3 maanden van te voren schriftelijk worden ingediend.
2. P&O maakt consequenties inzichtelijk, waarna in overleg met de aanvrager wordt bepaald of deelname al dan niet geëffectueerd wordt.
3. Het college kan deelname aan het pact weigeren, als zwaarwegend dienstbelang daartoe aanleiding geeft.
4. Medewerker en direct leidinggevende maken na akkoord deelname afspraken over de werktijden.
5. Als de formele arbeidsduur van de medewerker structureel is uitgebreid voorafgaand aan zijn verzoek om deelname aan het generatiepact moet er ten minste 24 maanden verstreken zijn alvorens zijn deelname aan het generatiepact aanvangt.

Artikel 5 Inhoud van het generatiepact bij deeltijders

1. De medewerker met een formele arbeidsduur van minder dan 36 uur maar meer dan 24 uur per week wordt de mogelijkheid geboden gebruik te maken van het generatiepact naar rato als bedoeld onder lid 3, met dien verstande dat de medewerker minimaal 14,4 uur per week blijft werken.
2. Voor medewerkers in functierang 7 of hoger geldt dat het salaris 100% wordt doorbetaald voor de uren die de medewerker blijft werken en voor 50% voor de uren die de ambtenaar minder gaat werken.
3. Voor medewerkers in functierang 4, 5 of 6 geldt dat het salaris 100% wordt doorbetaald voor de uren die de medewerker blijft werken en voor 62,5% voor de uren die de ambtenaar minder gaat werken.
4. De pensioenopbouw blijft 100% van de oorspronkelijke aanstelling.

Artikel 6 Bijzonder Verlof

Bij deelname aan deze regeling gelden de uren die de medewerker minder gaat werken als bijzonder verlof. De aanstellingsomvang cq. formele arbeidsduur blijft ongewijzigd.

Artikel 7 Pensioenopbouw en pensioenpremie

1. De pensioenopbouw blijft 100% van de oorspronkelijke aanstelling;
2. De pensioenpremies worden zowel door de werkgever als door de werknemer betaald in de normale verhouding zoals die door het ABP wordt vastgesteld.
3. De deelnemer aan het generatiepact is verplicht om aan te geven bij de werkgever of hij reeds vroegpensioen ontvangt of wil aanvragen.

Artikel 8 Verlofaanspraken

Verlofaanspraken worden toegekend op basis van de resterende werktijd.

Artikel 9 Korting bij langdurige ziekte

Indien een korting wegens langdurige ziekte moet worden toegepast dan vindt deze korting plaats over het salaris dat men ontvangt na deelname aan deze regeling.

Artikel 10 Boventalligheid

In het geval dat een deelnemer aan het generatiepact boventallig wordt, wordt een Van werk naar werk contract gesloten voor het aantal uren dat de medewerker na gebruikmaken van het Pact werkt.

Artikel 11 Herbezetting

1. Van de door dit pact vrijgevallen gelden wordt een budget gevormd van waaruit uitsluitend jongere medewerkers, tot maximaal 30 jaar, worden aangetrokken, echter pas nadat de eventuele interne werving en selectie procedure, inclusief die van de boventalligen, is afgerond.
2. De aanstellingsomvang van de onder 1. genoemde jonge medewerkers bedraagt maximaal 32 uur per week.

Artikel 12 Duur van de regeling

Dit generatiepact geldt voor de periode 1 januari 2018 tot en met 31 december 2022.

Artikel 13 Inventarisatie en evaluatie

1. In de loop van 2017 wordt de belangstelling voor deelname aan het pact geïnventariseerd.
2. Als de inventarisatie daar aanleiding toe geeft, kunnen partijen in het laatste kwartaal van 2017 overeenkomen om het pact op onderdelen bij te stellen.
3. Een jaar na ingang van het pact wordt deze regeling door het College en de OR geëvalueerd op de hierin genoemde doelstellingen.

Artikel 14 Overig

1. In het geval de financieel/economische of arbeidsrechtelijke omstandigheden zodanig wijzigen dat dit generatiepact interfereert met de verantwoordelijkheid van de werkgever en redelijkerwijs niet langer kan worden verlangd dat alle afspraken gestand worden gedaan, voeren partijen nader overleg over de ontstane situatie.
2. In individuele situaties waarin deze regeling niet of niet in redelijkheid voorziet kunnen het college en/of de werkgeverscommissie besluiten om van deze regeling af te wijken.

Artikel 15 Inwerkingtreding en citeertitel

1. Dit besluit treedt in werking de dag na bekendmaking en werkt terug tot en met 1 januari 2018.
2. Dit besluit wordt aangehaald als 'Generatiepact Midden-Groningen 2018'.

Aldus vastgesteld door het college van burgemeester en wethouders op 2 januari 2018,

De burgemeester,

De secretaris,

Aldus vastgesteld door de gemeenteraad gemeente Midden-Groningen voor zover het Sociaal Statuut betrekking heeft op de griffie. Op .../.../2018,

De voorzitter,

De griffier,

Met instemming van het Bijzonder Georganiseerd overleg van de gemeenten Hoogezand-Sappemeer, Menterwolde en Slochteren d.d. 14 december 2016.