

Regeling generatiepact gemeente Veere 2019

Het college van Burgemeester en wethouders,

Overwegende, dat het wenselijk is om meer jongeren aan te trekken waardoor oudere werknemers de mogelijkheid wordt geboden om aan een generatiepact deel te nemen.

Gelet op artikel 6:4:5 van de CARUWO van de gemeente Veere;

Gelet op artikel 160 van de Gemeentewet;

Gelet op de instemming van de commissie voor Georganiseerd Overleg;

Artikel 1 Begripsomschrijvingen

In deze regeling wordt verstaan onder:

- Ambtenaar: de ambtenaar, bedoeld in artikel 1, eerste lid, onder a, van de CAR/UWO van de gemeente Veere die aangesteld is in vaste dienst;
- Generatiepact: de in deze regeling vervatte mogelijkheid om verlof op te nemen met gedeeltelijke doorbetaling van het salaris 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.
- Formele arbeidsduur: Het aantal uren waarvoor de ambtenaar is aangesteld.

Artikel 2 Verzoek om deelname

1. De ambtenaar kan na overleg met zijn leidinggevende een schriftelijk verzoek indienen om deelname aan het generatiepact, met vermelding van de gewenste ingangsdatum.
2. De ambtenaar dient het verzoek om deelname in, binnen een redelijke termijn voor de gewenste ingangsdatum, met inachtneming van de daarvoor aangewezen procedure.

Artikel 3 Beoordeling van het verzoek om deelname

1. De bevoegdheid tot het beslissen op een verzoek tot deelname aan het generatiepact ligt bij de gemeentesecretaris;
2. De gemeentesecretaris willigt het verzoek om deelname in nadat is vastgesteld dat:
 - a. De gewenste ingangsdatum is gelegen in het tijdvak tussen 1 januari 2019 en 1 januari 2024;
 - b. De ambtenaar op de gewenste ingangsdatum tenminste vier jaar in dienst is van de gemeente Veere;
 - c. De ambtenaar op de gewenste ingangsdatum geen saldo meer heeft staan van verlof van oorgaande jaren en/of een saldo van meer dan 36 plusuren heeft staan.
 - d. Er geen sprake is van samenloop van een vorm van verlof of van ontslag met een uitkeringsregeling met het risico op een fiscale eindheffing vanwege een regeling voor vervroegde uittreding en
 - e. Deelname van de ambtenaar resulteert in het beschikbaar komen van ruimte binnen de organisatie die kan worden herbezet.
3. De gemeentesecretaris kan in afwijking van het tweede lid een verzoek om deelname onder opgaaf van redenen schriftelijk afwijzen:
 - a. Als een zwaarwegend dienstbelang zich verzet tegen inwilliging;
 - b. Als de ambtenaar drie maanden voorafgaande aan de datum waarop hij gebruik kan maken van deze regeling een verzoek heeft gedaan om vermeerdering van zijn arbeidsduur dat door of namens het college is ingewilligd.

Artikel 4 Duur van deelname

1. Deelname aan het generatiepact vindt plaats gedurende de resterende duur van het dienstverband van de ambtenaar 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, voor zover in deze regeling niet uitdrukkelijk anders is bepaald.

Artikel 5 Verlof en arbeidsduur

1. De ambtenaar die voldoet aan de voorwaarden zoals genoemd in artikel 3 kan 36 maanden of minder voor het behalen van de AOW gerechtigde leeftijd gebruik maken van het generatiepact om 80% van het aantal uren van zijn dienstverband te gaan werken met doorbetaling van 90% (tot en met schaal 6 bedraagt de doorbetaling 95%) van zijn salaris met behoud van volledige pensioenopbouw;
2. De ambtenaar die voldoet aan de voorwaarden zoals genoemd in artikel 3 kan 24 maanden of minder voor het behalen van de AOW gerechtigde leeftijd gebruik maken van het generatiepact om 60% van het aantal uren van zijn dienstverband te gaan werken met doorbetaling van 80% (tot en met schaal 6 bedraagt de doorbetaling 90%) van zijn salaris en behoud van volledige pensioenopbouw;
3. De ambtenaar die voldoet aan de voorwaarden zoals genoemd in artikel 3 kan 12 maanden of minder voor het behalen van de AOW gerechtigde leeftijd gebruik maken van het generatiepact om 50% van het aantal uren van zijn dienstverband te gaan werken met doorbetaling van 75% (tot en met schaal 6 bedraagt de doorbetaling 80%) van zijn salaris en behoud van volledige pensioenopbouw.
4. Voor de berekening van rechtspositionele aanspraken en verplichtingen die gebaseerd zijn op de formele arbeidsduur van de ambtenaar wordt bij deelname uitgegaan van de formele arbeidsduur van de ambtenaar, verminderd met het op grond van deze regeling verleende bijzonder verlof, voor zover in deze regeling niet uitdrukkelijk anders is bepaald.
5. De ambtenaar die gekozen heeft voor een arrangement als genoemd onder de leden 1 tot en met 3 kan tussentijds alleen overstappen naar een ander arrangement met een lager aantal van het dienstverband te werken uren, omgekeerd niet.
6. De feitelijke arbeidsduur van de ambtenaar die deelnemer is van één van de arrangementen als bedoeld in de leden 1 tot en met 3 is tenminste 18 uur.
7. De ambtenaar levert, naar rato van gebruik van de regeling, de leeftijdsverlofdagen in met ingang van de aanvang van de datum van het door hem gekozen arrangement als bedoeld in de leden 1 t/m 3 van dit artikel.

Artikel 6 Pensioenopbouw

Deelname aan het generatiepact brengt, in afwijking van artikel 6:10, vierde lid, van de CAR/UWO van de gemeente Veere, geen wijziging in de pensioenopbouw voor de ambtenaar, de premiebetaling door het gemeentebestuur en de ambtenaar 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 7 Andere rechtspositionele randvoorwaarden en gevolgen

1. Reeds berekende en aan de ambtenaar toegekende aanspraken op basis van diens formele arbeidsduur en salaris of bezoldiging, worden bij deelname aan het generatiepact zo nodig opnieuw berekend en vastgesteld.
2. De inzetbaarheid van de ambtenaar bij arbeidsongeschiktheid gedurende deelname is ten hoogste gelijk aan diens formele arbeidsduur, verminderd met het op grond van deze regeling verleende bijzonder verlof.
3. Als een deelnemende ambtenaar gedurende een jaar volledig arbeidsongeschikt is, kan de deelname op verzoek van de ambtenaar tussentijds worden beëindigd.

Artikel 8 Werktijden en werkzaamheden bij deelname

1. De ambtenaar die deelneemt aan het generatiepact en zijn leidinggevende maken afspraken over de werktijden van de ambtenaar en de werkzaamheden die de ambtenaar gaat verrichten gedurende die werktijden met inachtneming van het bepaalde in artikel 7, lid 2.
2. De ambtenaar werkt wekelijks niet meer dan het aantal uren dat voor hem volgens de gekozen variant geldt. Het opbouwen van extra (spaar)verlof is niet toegestaan.
3. Als de zwaarte of het niveau van de te verrichten werkzaamheden daarvoor aanleiding geeft, bespreken de ambtenaar en zijn leidinggevende de mogelijkheid om andere werkzaamheden op te dragen en hierover afspraken te maken.

Artikel 9 Herbezetting van vrijgekomen ruimte

1. De door deelname aan het generatiepact beschikbaar gekomen ruimte wordt binnen de organisatie zoveel mogelijk benut voor herbezetting door middel van instroom van jongeren.

2. De realisering van de doelstelling, genoemd in het eerste lid, is onderwerp van overleg met de commissie voor georganiseerd overleg.

Artikel 10 Hardheidsclausule

In geval waarin deze regeling niet of niet naar redelijkheid en billijkheid voorziet, kan een besluit worden genomen zo nodig in afwijking van hetgeen in deze regeling is bepaald en niet in strijd is met wet- en regelgeving

Artikel 11 Slotbepalingen

1. Deze regeling treedt in werking met ingang van 1 januari 2019 en heeft een looptijd tot 1 januari 2024.
2. Deze regeling wordt aangehaald als: Regeling generatiepact gemeente Veere 2019.

*Aldus vastgesteld op 18 december 2018.
Burgemeester en wethouders van Veere,
De secretaris, de burgemeester,
J.F.M. Steinbusch drs. R.J. van der Zwaag*

Toelichting:

Algemeen:

De gemeente Veere heeft besloten een generatiepact te sluiten voor de periode van 1 januari 2016 tot en met 31 december 2017. In overleg met het GO is deze regeling verlengd tot en met 31 december 2018. Met het GO is afgesproken om dit jaar met een evaluatie te komen en zo spoedig mogelijk een besluit te nemen over de verlenging. Primaire doelstelling hiervan blijft het scheppen van ruimte binnen de organisatie voor instroom van jongeren. Deze regeling voorziet in voortzetting van het Generatiepact voor de periode van 5 jaar.

Artikelsgewijs

Artikel 1

Dit artikel bevat de begripsbepalingen.

Artikel 2

Dit artikel bepaalt, dat de ambtenaar het verzoek om deelname aan het generatiepact schriftelijk indient om misverstanden te voorkomen. Hiervoor zijn formulieren beschikbaar.

Het is de bedoeling, dat het verzoek binnen een redelijke termijn voor de gewenste ingangsdatum is ingediend om organisatorische voorbereidingen te treffen. Als richtlijn wordt een periode van twee maanden aangehouden.

Artikel 3

In dit artikel zijn de voorwaarden vastgelegd wanneer een ambtenaar kan deelnemen aan het Generatiepact. Belangrijk hierbij is dat degene die hieraan wil deelnemen binnen 36 maanden de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt en tenminste vier jaar in dienst is van de gemeente Veere.

Het verzoek om deel te nemen aan het Generatiepact kan worden afgewezen als zwaarwegend dienstbelang zich hiertegen verzet.

Artikel 4

Deelname aan het generatiepact is voor de resterende duur van het dienstverband tot de datum waarop de AOW gerechtigde leeftijd wordt bereikt.

Artikel 5

In dit artikel zijn drie arrangementen voor deelname aan het generatiepact opgenomen namelijk:

- 80/90/100 (tot en met schaal 6 geldt 80/95/100);
- 60/80/100 (tot en met schaal 6 geldt 60/90/100);
- 50/70/100 (tot en met schaal 6 geldt 50/80/100); .

Alle financiële aanspraken worden opnieuw berekend op basis van de hoogte van het nieuwe salaris. Het nieuwe bruto maandsalaris bestaat uit het loon over de nieuwe aantal te werken uren en werkt door in bijvoorbeeld het IKB.

Artikel 6

Deelname aan het generatiepact brengt geen wijziging in de pensioenopbouw met zich mee.

Artikel 7

Dit artikel gaat over samenloop tussen deelname aan het generatiepact en langdurige ziekte. Volgens de CARUWO wordt het salaris en de salaristoelagen van een ambtenaar na een half jaar ziekte teruggebracht tot 90%. Vanaf de 13e maand van arbeidsongeschiktheid wordt dit verder verminderd naar 75%. Als de ambtenaar deelnemer is aan het generatiepact, dan vindt berekening plaats naar het percentage van de bezoldiging. Er kan dan sprake zijn van een langdurige terugval in salaris en dus sprake van een grote inkomensdaling. De ambtenaar kan in dat geval verzoeken om de deelname aan het generatiepact te laten eindigen. De vermindering van het salaris vanwege deelname aan het generatiepact wordt dan stopgezet. Vanaf dat moment vindt de korting op het salaris i.v.m. ziekte over het oorspronkelijk salaris plaats. Overigens zal dan ook de re-integratie mogelijk gericht zijn op terugkeer naar het oorspronkelijk aantal uren.

Artikel 8

Het generatiepact is geen regeling tot vervroegde uittreding. Het is dus van belang dat de ambtenaar die deelneemt aan het generatiepact en de leidinggevende concrete (resultaat) afspraken maken over de werkzaamheden die de ambtenaar gaat verrichten gedurende de resterende werktijd. Dit kan voortzetting van de eigen functie zijn in een minder aantal uren, een werkpakket op maat, enzovoorts. De afspraken hebben ook betrekking op de indeling van de werkweek. De normale personeelsinstrumenten zoals de gesprekscyclus blijven van toepassing, dus ook de nadruk op te behalen resultaten.

Het kan ook zijn dat bij deelname aan het generatiepact de voorkeur uitgaat naar lichter werk gedurende de resterende duur van het dienstverband. Hierbij zal dan worden besproken of plaatsing in een lager

gewaardeerde functie mogelijk is, met aanpassing van het salaris van de ambtenaar (artikel 3:5, lid 3, van de CARUWO.)

Ook hierbij is het van belang, dat dit past in de bedrijfsvoering van de organisatie en de ambtenaar flexibel inzetbaar is. Het is niet de bedoeling, dat de ambtenaar meer uren blijft werken dan in het door hem gekozen arrangement van het generatiepact is vastgelegd en deze uren in een volgend jaar opneemt.

Artikel 9

De vrijkomende gelden kunnen ingezet worden door de inzet van jongeren in de vorm bijvoorbeeld van een traineeprogramma.

Artikel 10

In de regeling is ook een hardheidsclausule opgenomen voor die gevallen waarin de regeling niet voorziet.

Artikel 11

De regeling treedt in werking op 1 januari 2019 en loopt tot 1 januari 2024.