

Regeling generatiepact Haaksbergen (11.2a)

Samenvatting

Deze regeling geeft aan welke mogelijkheden en voorwaarden er zijn voor 60 plussers om minder te werken met gedeeltelijke salaristoelage en behoud van pensioenopbouw en welke mogelijkheden en voorwaarden er zijn voor mentorschap

Burgemeester en wethouders van Haaksbergen;

Wettelijke basis:

bepalingen van CAR-UWO (artikelen 2:1A, tweede lid en 6:4, tweede lid) en de Algemene wet bestuursrecht.

Besluit en :

Vast te stellen de Regeling generatiepact

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1 Begripsomschrijvingen

Deze beleidsregels verstaan onder:

- a. medewerker: de ambtenaar in de zin van artikel 1:1 lid 1 van de CAR-UWO in vaste dienst bij de gemeente Haaksbergen;
- b. oorspronkelijke formele arbeidsduur: de formele arbeidsduur van de medewerker directvoorafgaand aan het moment dat deze arbeidsduur op grond van deze regeling wordt verlaagd;
- c. salaris: het salaris van de medewerker direct voorafgaand aan het moment dat het salaris op grond van deze regeling wordt verlaagd;
- d. pensioenopbouw: de pensioenopbouw van de medewerker direct voorafgaand aan het moment dat het salaris op grond van deze regeling wordt verlaagd;
- e. arbeidsduurvermindering: de vermindering van de arbeidsduur;
- f. WOR-bestuurder: bestuurder op grond van de Wet op de ondernemingsraden;
- g. GO: georganiseerd overleg;
- h. OR: ondernemingsraad.

Hoofdstuk 2 Arbeidsduurvermindering

Artikel 2 Inhoud regeling en keuzemogelijkheden

1. Het college verleent de medewerker die voldoet aan de voorwaarden in deze regeling voor een deel van zijn formele arbeidsduur buitengewoon verlof tegen doorbetaling van een gedeelte van zijn salaris en volledige pensioenopbouw.
2. Deze regeling kent de volgende keuzemogelijkheden.

Arbeidsduurvermindering tot.. % van de oorspronkelijke arbeidsduur	Beloning over de totale contracturen	Pensioenopbouw
80%	90%	100%
60%	80%	100%
50%	75%	100%

3. De feitelijke arbeidsduur van de medewerker die gebruik maakt van deze regeling bedraagt ten minste 18 uur per week.
4. De arbeidsduurvermindering gaat in op de eerste dag van een kwartaal.

Artikel 3 Voorwaarden deelname

1. De medewerker die gebruik wil maken van deze regeling voldoet aan de volgende voorwaarden:
 - a. de medewerker is 60 jaar of ouder op de datum van ingang van de arbeidsduurvermindering;
 - b. de medewerker is tenminste 5 jaar onafgebroken in dienst van de gemeente Haaksbergen op de datum van ingang van de arbeidsduurvermindering;

- c. de formele aanstellingsomvang van de medewerker is de laatste twee jaren voor de datum van ingang van de arbeidsduurvermindering niet uitgebreid;
2. De medewerker die gebruik wil maken van deze regeling, dient zijn aanvraag tot deelname minimaal 6 maanden voor de beoogde ingangsdatum in.
3. In afwijking van het bepaalde in het vorige lid kan de medewerker die gebruik wil maken van deze regeling en waarbij de arbeidsduurvermindering ingaat op 1 juli 2018 of 1 oktober 2018 zijn aanvraag korter dan 6 maanden voor de beoogde ingangsdatum indienen.

Artikel 4 Verlenen buitengewoon verlof

1. Het college verleent de medewerker die voldoet aan de voorwaarden uit artikel 3 van deze regeling buitengewoon verlof als bedoeld in artikel 2 van deze regeling, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten. Van een dergelijk belang is in ieder geval sprake het verlenen van buitengewoon verlof leidt tot ernstige en niet-oplosbare problemen:
 - a. voor de bedrijfsvoering bij herbezetting van de vrijgekomen uren,
 - b. op het gebied van veiligheid of
 - c. van roostertechnische aard.
2. Het buitengewoon verlof geldt voor de resterende duur van het dienstverband en tussentijds beëindigen is niet mogelijk.
3. Aan het verlenen van buitengewoon verlof op grond van deze regeling is de verplichting verbonden dat de medewerker gedurende de uren waarop hem buitengewoon verlof is verleend niet elders in loondienst is of treedt of als zzp-er betaalde werkzaamheden verricht of gaat verrichten.
4. De medewerker aan wie buitengewoon verlof is verleend, kan tussentijds verzoeken om toepassing van een andere variant uit artikel 2, tweede lid, van deze regeling, voor zover die variant leidt tot een lager percentage feitelijke arbeidsduur en doorbetaling salaris.

Artikel 5 Langdurige ziekte

1. Voor de medewerker die langer dan 6 maanden zijn arbeid niet kan verrichten als rechtstreeks en objectief medisch vast te stellen gevolg van ziekte of gebrek, worden vanaf de eerste dag na voornoemde 6 maanden de in artikel 7:3 CAR-UWO genoemde percentages van doorbetaling van het salaris berekend over 100% van het salaris van de oorspronkelijke formele arbeidsduur.
2. Vanaf de datum dat de medewerker volledig is hersteld, herleeft de salarisbetaling conform het verleende buitengewoon verlof op grond van artikel 2 van deze regeling.

Artikel 6 Verlofopbouw

Het college past de rechten op vakantieverlof naar rato aan op basis van de feitelijke arbeidsduur van de medewerker die op grond van deze regeling buitengewoon verlof is verleend.

Hoofdstuk 3 Mentorschap

Artikel 7 Mentorschap

1. De medewerker die maximaal 7 jaar verwijderd is van zijn pensioengerechtigde leeftijd en 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 zet de medewerker zich in voor het overdragen van kennis en ervaring aan de opvolger(s) en voor activiteiten in het kader van een gewenningsperiode ter voorbereiding op zijn volledige uitdiensttreding.
3. Gedurende deze periode van 3 maanden voert de medewerker zijn functie niet uit.
4. Het college verleent geen medewerking aan het verzoek van de medewerker om 3 maanden als mentor te worden ingezet als er onvoldoende financiële middelen beschikbaar zijn voor herbezetting.

Hoofdstuk 4 Slotbepalingen

Artikel 8 Evaluatie

1. Het college evalueert de toepassing en de resultaten van deze regeling jaarlijks.
2. De evaluatie wordt jaarlijks geagendeerd voor het overleg met de OR. De WOR-bestuurder informeert het GO over de evaluatie.
3. Als uit de evaluatie blijkt dat de regeling aangepast moet worden, dan gebeurt dit in overeenstemming met het GO.
4. Als uit de evaluatie blijkt dat de resultaten positief zijn en er geen nadelige effecten zijn, kan het college de looptijd van de regeling verlengen. Het college besluit in ieder geval voor 1 december 2021 of de looptijd van de regeling wordt verlengd.

Artikel 9 Hardheidsclausule

Het college kan in bijzondere gevallen afwijken van de bepalingen van deze regeling, voor zover toepassing van de regeling tot onbillijkheden van overwegende aard leidt.

Artikel 10 Inwerkingtreding en overgangsregeling

1. Deze regeling treedt in werking op 1 juni 2018.
2. Deze regeling wordt ingetrokken op 1 juni 2022.
3. Medewerkers die gebruik maken de tot 1 juni 2018 geldende Generatieregeling, kunnen gebruik maken van deze regeling.

Artikel 11 Citeertitel

Deze regeling wordt aangehaald als: Regeling generatiepact.

Haaksbergen, 27 maart 2018

M.E. Kragting
secretaris

G.J. Kok MDR
burgemeester