

Officiële uitgave van de gemeente Brielle

Regeling Generatiepact

Burgemeester en wethouders van Brielle;

- Gelet op het cao akkoord 2013-2015

- In overeenstemming met de commissie voor Georganiseerd Overleg:

b e s l u i t e n :

vast te stellen de navolgende:

Regeling Generatiepact

Artikel 1 Begripsomschrijvingen

In deze regeling wordt verstaan onder:

- Medewerker: hij/zij die door of vanwege de gemeente is aangesteld om in openbare dienst werkzaam te zijn op grond van een vaste aanstelling, alsmede hij/zij met wie een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd naar burgerlijk recht is aangegaan conform artikel 1:1 lid 1 CAR-UWO.;
- 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 duurzame inzetbaarheid te bevorderen en de hierdoor beschikbaar komende ruimte binnen de organisatie zoveel mogelijk te benutten voor herbezetting door instroom van jongeren.
- Salaris: maandbedrag dat binnen de salarisschaal aan de medewerker is toegekend, naar evenredigheid van diens formele arbeidsduur, artikel 1:1 lid onder qq CAR UWO.

Artikel 2 Deelname

1. De medewerker in de leeftijd van 60 tot en met 62 jaar kan een verzoek indienen om zijn feitelijke werktijd per week te verlagen tot maximaal 80% (op basis van een 36-urige werkweek) met behoud van 90% van diens salaris en behoud van de volledige pensioenopbouw.
2. De medewerker in de leeftijd vanaf 63 jaar kan een verzoek indienen om zijn feitelijke werktijd per week te verlagen tot maximaal 60% (op basis van een 36-urige werkweek) met behoud van 80% van diens salaris en behoud van de volledige pensioenopbouw.
3. Het verzoek dient, na overleg met de leidinggevende, schriftelijk ingediend te worden met vermelding van de gewenste ingangsdatum.
4. Er dient tenminste een feitelijke werktijd van 21,6 uur per week te resteren.
5. Een leidinggevende functie dient voor minimaal 80%, op basis van een 36-urige werkweek gevuld te blijven. Dit betreft een feitelijke werkweek van 28,8 uur per week.
6. De medewerker dient het verzoek om deelname in binnen een redelijke termijn vóór de gewenste ingangsdatum, met inachtneming van de daarvoor aangewezen procedure.
7. Indien het organisatie-/dienstbelang dit vereist is de medewerker verplicht om mentorschap in de vorm van begeleiding van medewerkers te vervullen en indien nodig aanvullende scholing/training te volgen om deze taak te vervullen.
8. De wijzigingen als bedoeld in het eerste en tweede lid vinden met ingang van de eerste dag van een kalendermaand plaats.

Artikel 3 Beoordeling verzoek om deelname

1. De bevoegdheid tot het beslissen op een verzoek tot deelname aan het generatiepact ligt bij de gemeentesecretaris;
2. De gemeentesecretaris willicht het verzoek om deelname in nadat is vastgesteld dat:
 - a. de gewenste ingangsdatum is gelegen in het tijdvak tussen de inwerkingstredingsdatum van deze regeling en 31 december 2021;
 - b. de medewerker op de gewenste ingangsdatum 60 jaar of ouder is;

- c. de medewerker op de gewenste ingangsdatum tenminste vijf jaar in dienst is van de gemeente Brielle;
 - d. geen sprake is van samenloop met een vorm van verlof of van ontslag met een uitkeringsregeling met het risico op een fiscale eindheffing vanwege een regeling voor vervroegde uittreding;
 - e. deelname van de medewerker 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. Van zo'n belang is in ieder geval sprake indien toekenning van de aanvraag leidt tot ernstige problemen voor de bedrijfsvoering bij herbezetting van de vrijgekomen uren, op het gebied van veiligheid en van roostertechnische aard.
 - b. als de medewerker op of na de ingangsdatum van deze regeling een verzoek heeft gedaan om vermeerdering van zijn arbeidsduur dat door of namens het college is ingewilligd.

Artikel 4 Duur van de 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 het dienstverband eerder eindigt.
2. Deelname aan het generatiepact kan niet tussentijds worden beëindigd gedurende de resterende duur van het dienstverband, voor zover in deze regeling niet uitdrukkelijk anders is bepaald.

Artikel 5 Verlof en arbeidsduur

1. Aan de medewerker die deelneemt aan het generatiepact wordt gedeeltelijk doorbetaald buitengewoon verlof verleend.
2. Het verlof bedraagt maximaal 40 procent van de formele arbeidsduur van de medewerker en blijft gedurende de deelname ongewijzigd.
3. Voor de berekening van rechtspositionele aanspraken 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 verlof.

Artikel 6 Salaris

1. De medewerker ontvangt bij deelname aan het generatiepact over elk uur buitengewoon verlof dat in verband daarmee is verleend, 50 procent van het voor hem geldende salaris per uur. Het percentage blijft gedurende de deelname ongewijzigd.
2. Voor de berekening van rechtspositionele aanspraken en verplichtingen is het salaris van de medewerker de grondslag.

Artikel 7 Pensioen

Deelname aan het generatiepact brengt geen wijziging in de pensioenopbouw door de medewerker en de premiebetaling door het college 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 8 Andere rechtspositionele randvoorwaarden en gevolgen

1. Reeds berekende en aan de medewerker 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. Als deelname leidt tot wijziging van het aantal dagen woon-werkverkeer van de medewerker wordt de reiskostenvergoeding woon-werk opnieuw vastgesteld.
3. Deelname aan het generatiepact is een zwaarwegend bedrijfs-of dienstbelang dat in de weg kan staan aan inwilliging van een tijdens deelname ingediend verzoek van de medewerker om vermindering of vermeerdering van zijn formele arbeidsduur.

4. De inzetbaarheid van de medewerker bij arbeidsongeschiktheid gedurende deelname is ten hoogste gelijk aan diens formele arbeidsduur, verminderd met het op grond van deze regeling verleende verlof.
5. Wanneer de medewerker, die gebruik maakt van het generatiepact, langdurig arbeidsongeschikt wordt wegens ziekte vindt een vermindering plaats van het salaris op grond van het bepaalde in artikel 7:3 van de CAR. De in artikel 7:3 van de CAR bepaalde korting wordt toegepast op het nieuwe salaris. Onder toepassing van artikel 7:4, zal aan de medewerker die onbetaald dan wel gedeeltelijk betaald verlof geniet en recht heeft op doorbetaling van zijn salaris en de toegekende garantietoelage als bedoeld in artikel 7:3, nooit een hoger bedrag doorbetaald krijgen, dan hij zou hebben gekregen, indien hij niet ziek zou zijn geweest.
6. Medewerkers die deelnemen aan deze regeling mogen nevenwerkzaamheden verrichten mits en voor zover dit niet strijdig is met artikel 15:1:e CAR/UWO.
7. Voor het onbetaald verlof geldt hierbij dat geen sprake mag zijn van een cumulatie van pensioenopbouw elders. Wanneer de werknemer dus deels elders gaat werken, kan het zijn dat geen 100% opbouw bij ABP mogelijk is.

Wanneer de medewerker die gebruik maakt van het generatiepact gemeente Brielle boventallig wordt door reorganisatie, wordt een Van werk naar werk traject gestart voor het aantal uren van zijn aanstellings-/contracturen. Wanneer het niet lukt om voor de medewerker een passende of geschikte functie te vinden, kan na afloop van het Van werk naar werk traject ontslag worden verleend op grond van artikel 8:3 van de CAR- UWO. Op dat moment ontstaan aanspraken op een WW-uitkering, een aanvullende uitkering en een na wettelijke uitkering. Deze worden berekend op grond van het salaris inclusief de uit het generatiepact voortvloeiende garantietoelage.

Artikel 9 Werkwijze en werktijden tijdens deelname

De medewerker die deelneemt aan het generatiepact en zijn leidinggevende maken afspraken over de werktijden van de medewerker en de werkzaamheden die de medewerker gaat verrichten gedurende de werktijden, passende bij diens formele arbeidsduur, verminderd met het op grond van deze regeling verleende verlof.

Artikel 10 Herbezetting van vrijgekomen ruimte

1. De door deelname aan het generatiepact beschikbaar gekomen ruimte binnen de organisatie wordt zoveel mogelijk benut voor herbezetting door middel van instroom van jongeren. Herbezetting vindt zoveel als mogelijk budgettair neutraal plaats.
2. Vrijgekomen uren worden niet herbezet door het plaatsen van medewerkers die al in dienst zijn van de gemeente Brielle, tenzij dit ervoor zorgt dat op een andere plek in de organisatie ruimte komt voor de instroom van jongeren.

Artikel 11 Onvoorziene gevallen

In gevallen waarin deze regeling niet of niet naar billijkheid voorziet, kan het college een bijzondere regeling treffen.

Artikel 12 Citeertitel en inwerkingtreding

De verordening kan worden aangehaald als de "Regeling Generatiepact" en treedt in werking op 1 januari 2019. Met inwerkingtreding van deze regeling komt de "Regeling Generatiepact 2018" te vervallen.

Hardheidsclausule

Medewerkers die gebruik hebben gemaakt van het Generatiepact onder de "Regeling Generatiepact 2017" en de "Regeling Generatiepact 2018" behouden deze rechten.

Brielle, 5 februari 2019

Burgemeester en wethouders voornoemd,

namens dezen,

de gemeente secretaris, N. van Waart

de burgemeester, G.G.J. Rensen