

Besluit van het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Westerkwartier houdende regels omtrent generatiepact Generatiepact gemeente Westerkwartier

Het college van de gemeente Westerkwartier,
gelet op

de bepalingen van de CAR/UWO voor de sector gemeenten

de bepalingen van de Algemene wet bestuursrecht

de in de vergadering van het Bijzonder Georganiseerd Overleg d.d.14-3-2018 bereikte overeenstemming

besluit vast te stellen het Generatiepact gemeente Westerkwartier

Artikel 1. Definities/begrippen

Aanstelling:	Aanstellingsbesluit van het college op grond waarvan de medewerker is benoemd;
CAR/UWO:	Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling van de sector gemeenten en de Uitwerkingsovereenkomst;
BGO	Buitengewoon Georganiseerd Overleg. Overlegorgaan van afvaardigingen van de Georganiseerde Overleggen van de gemeenten Grootegast, Leek, Marum en Zuidhorn, waaraan de GO's van deze gemeenten hun bevoegdheden hebben overgedragen met betrekking tot de herindeling;
medewerker:	<ul style="list-style-type: none">- degene op wie het bepaalde in artikel 1:1, sub a. van de CAR/UWO van toepassing is en die door of vanwege de gemeente in vaste dienst is aangesteld;- de medewerkers van de griffie;
salaris:	het maandbedrag dat binnen de salarisschaal aan de medewerker is toegekend, naar evenredigheid van diens formele arbeidsduur, gecorrigeerd voor een eventuele Toelage Overgangsrecht (TOR) dan wel gemaakte keuzes in het kader van het Individueel Keuzebudget (IKB);
werkgever:	de colleges van burgemeester en wethouders en de gemeenteraden van de gemeentes Grootegast, Leek, Marum en Zuidhorn. Vanaf 1 januari 2019 is dit het college en de gemeenteraad van de gemeente Westerkwartier;
formele arbeidsduur	Het vaste aantal uren per week dat is opgenomen in de aanstelling van de medewerker;
feitelijke arbeidsduur	De arbeidsduur zoals die voor de medewerker voor een bepaalde week is vastgesteld;

Artikel 2. Werkingsfeer

1. Deze regeling geldt voor medewerkers werkzaam bij de gemeente Westerkwartier met een vaste aanstelling van minimaal één jaar bij de gemeente Westerkwartier of haar rechtsvoorgangers, waarbij de aanstellingsomvang in het afgelopen jaar niet structureel vermeerderd is.
2. Deelname aan de regeling staat open voor medewerkers, die vanaf 1 januari 2019 hun AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt, minus maximaal 5 jaar, en een dienstverband van minimaal 30 uur per week hebben.

Artikel 3. Eenmalige keuze

Deelname aan het generatiepact kan niet tussentijds worden beëindigd gedurende de looptijd en eindigt niet eerder en niet later dan op het moment dat de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt is. Een eenmaal toegekend verzoek bindt zowel de werkgever als de medewerker. Alleen wanneer beide partijen hiermee instemmen kan het besluit worden ingetrokken.

Artikel 4. Inhoud van het generatiepact

1. De medewerker kan bij het college een half jaar voor de beoogde ingangsdatum een verzoek indienen om
 - a. 60% te gaan werken met 80% doorbetaling van het salaris en 100% pensioenopbouw (60-80-100-regeling) of
 - b. 80% te gaan werken met 90% doorbetaling van het salaris en 100% pensioenopbouw (80-90-100 regeling).
2. De medewerker die deel neemt aan de 80-90-100 regeling kan een verzoek indienen om deel te nemen aan 60-80-100 regeling, waarbij de oorspronkelijke aanstellingsomvang uitgangspunt is. Dit verzoek dient een half jaar voor de beoogde ingangsdatum bij het college te worden ingediend.

Artikel 5 Bijzonder verlof

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

Artikel 6 Pensioenopbouw en pensioenpremie

1. De pensioenopbouw blijft 100% van de oorspronkelijke aanstelling;
2. De pensioenpremie, zowel het werkgevers- als het werknemersdeel, over het buitengewoon verlof waarover geen bezoldiging wordt doorbetaald, komt voor rekening van de werkgever.

Artikel 7 Verlofaanspraken

Verlofaanspraken worden toegekend op basis van de resterende te werken uren (feitelijke arbeidsduur).

Artikel 8 Langdurige ziekte

1. In het geval dat een deelnemer aan het generatiepact langdurig ziek is en er op grond van artikel 7:3 CAR/UWO een vermindering van de bezoldiging moet plaatsvinden, wordt bij deze vermindering uitgegaan van de oorspronkelijke bezoldiging, met dien verstande dat de medewerker nooit een hoger bedrag doorbetaald krijgt dan hij zou hebben gekregen met toepassing van deze regeling, indien hij niet ziek zou zijn geweest.
2. 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.

Artikel 9 Boventalligheid

1. In het geval dat een deelnemer aan het generatiepact boventallig wordt, wordt een Van werk naar werk traject gestart voor het aantal uren dat de medewerker met toepassing van deze regeling feitelijk werkt (formele arbeidsduur verminderd met het op grond van deze regeling verleende verlof). Wanneer het niet lukt 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. Dit ontslag betreft ontslag uit de volledige betrekking (= gelijk aan de aanstelling). Op dat moment ontstaan aanspraken op een WW-uitkering, een aanvullende uitkering en een nawettelijke uitkering.
2. Als de boventalligheid het gevolg is van de gemeentelijke herindeling per 1-1-2019, dan vindt een compensatie plaats voor het verlies aan uitkeringsrechten door de verminderde salarisbetaling vanwege deelname aan het generatiepact.

Artikel 10 Herbezetting

Van de door dit pact vrijgevallen gelden wordt een budget gevormd van waaruit nieuwe medewerkers met geen tot weinig werkervaring, worden aangetrokken, echter pas nadat een eventuele interne werving- en selectieprocedure is afgerond om mogelijke bovenformativiteit als gevolg van de herindeling in de organisatie te verminderen.

Artikel 11 Duur van de regeling

1. Dit generatiepact treedt met terugwerkende kracht in werking op 1 januari 2019 en heeft een looptijd van maximaal vier jaar.
2. De regeling kan beëindigd worden met ingang van 1 januari 2021 indien na voorafgaande evaluatie blijkt dat niet voldaan wordt aan de volgende criteria:
 - minimaal 60% van de mogelijke deelnemers maakt gebruik van de regeling;
 - de vrijkomende gelden hebben de boventalligheid verminderd en/of zijn gebruikt voor het aanstellen van nieuwe medewerkers met geen tot weinig werkervaring.

Artikel 12 Overig

1. Het college kan deelname aan het generatiepact weigeren als er sprake is van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen.
2. 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.
3. In individuele situaties waarin deze regeling niet of niet in redelijkheid voorziet kan het college besluiten om van deze regeling af te wijken.

Artikel 13. Citeertitel

Deze regeling wordt aangehaald als "Generatiepact gemeente Westerkwartier".

Aldus besloten in de vergadering van het college d.d. 15 januari 2019

F.H. Wiersma, burgemeester

A. Schulting, secretaris