

Generatiepact gemeente Het Hogeland

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Het Hogeland;

besluit:

- gelet op artikel 160, eerste lid onder c, Gemeentewet;
- gelet op hoofdstuk 9 van het sociaal statuut.
- gehoord de commissie voor het Bijzonder Georganiseerd Overleg d.d. 30 mei 2018,
- gelet op artikelen 3:21 van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling en Uitwerkingsovereenkomst (CAR-UWO)
- tot vaststelling van de navolgende Generatiepact gemeente Het Hogeland

Vooraf

Het is een feit dat de gemiddelde leeftijd van de medewerkers in (overheids)- organisaties stijgt. De gemeente Het Hogeland heeft als streven om te komen tot een verjonging van haar werknemersbestand. Door het invoeren van een generatiepact kan een bijdrage geleverd worden aan een meer evenwichtige leeftijdsopbouw in de organisatie.

Met het Generatiepact worden vrijkomende middelen in gezet voor vergroening, mobiliteit en het ontlasten van oudere medewerkers.

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 kan op deze manier voorkomen worden dat kennis uit de organisatie verdwijnt voordat het kan worden overgedragen aan een nieuwe generatie medewerkers. Ook wordt met het afsluiten van een Generatiepact aansluiting gezocht bij de landelijke CAO afspraak, waarin dit Generatiepact gestimuleerd wordt.

Artikel 1

	Begripsbepalingen
a. CAR-UWO	Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling en Uitwerkingsovereenkomst.
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 Het Hogeland.
e. Werktijd (resterende)	Het aantal uren dat de medewerker na deelname aan dit generatie-pact in overleg met zijn leidinggevende per week daadwerkelijk werkt.
f. Formele arbeidsduur	Het vaste aantal uren per week dat is opgenomen in de aanstelling van de medewerker.
g. Aanstelling	Aanstellingsbesluit van het college of gemeenteraad op grond waarvan de medewerker is benoemd.
h. Salaris	Salaris + salaristoelagen als bedoeld in hoofdstuk 3 CAR-UWO.
i. Werkgever	het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Het Hogeland;
j. VWNW-traject	Van Werk Naar Werk-traject, als bedoeld in paragraaf 5 van hoofdstuk 10d CAR-UWO;

Artikel 2 Werkingsfeer

1. Deze regeling geldt voor medewerkers werkzaam bij de gemeente Het Hogeland en haar rechtsvoorgangers;
 - met een vaste aanstelling voor onbepaalde tijd;
 - minimaal een dienstverband van 5 jaar;
 - vanaf 1 januari 2019 een leeftijd hebben bereikt van hun AOW leeftijd minus maximaal 5 jaar;
 - met een formele arbeidsduur van 36 uur per week of minder, waarbij de medewerker minimaal 18 uur per week blijft werken.
2. Deelname aan de regeling eindigt niet eerder en niet later dan op het moment dat de AOW gerechtigde leeftijd bereikt is.

Artikel 3 Inhoud van het generatiepact

1.
De medewerker met een functieschaal 1 t/m 6, 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 (met een ondergrens van 18 uur).
2.
De medewerker met een functieschaal 1 t/m 6, wordt de mogelijkheid geboden:
80% te gaan werken met;
95 % doorbetaling van het salaris en IKB
en 100% pensioenopbouw;
Voor deeltijders geldt dit naar rato (met een ondergrens van 18 uur).
3.
De medewerker met een functieschaal 7 of hoger, 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 (met een ondergrens van 18 uur).
4.
De medewerker met een functieschaal 7 of hoger, wordt de mogelijkheid geboden:
80% te gaan werken met;
90 % doorbetaling van het salaris en IKB
en 100% pensioenopbouw;
Voor deeltijders geldt dit naar rato (met een ondergrens van 18 uur).

Artikel 4 Procedure en beperkingen

1. De medewerker doet een schriftelijk verzoek aan de werkgever, als hij gebruik wil maken van de regeling. Dit verzoek wordt gehonoreerd, tenzij zwaarwegende belangen van de organisatie, zich daartegen verzetten. De ingangsdatum wordt door de werkgever, na overleg met de medewerker, vastgesteld op de 1ste van een maand.
2. De medewerker dient bij de aanmelding van deze regeling aan te geven van welke variant hij gebruik wil maken.
3. Het is niet mogelijk om na de gemaakte keuze 60-80-100 of 60-85-100 regeling weer te kiezen voor een variant van de regeling die voorziet in weer meer te gaan werken dan wel voor herstel van de oorspronkelijke duur van de aanstelling.
4. Medewerker en 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 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 6 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 7 Verlofaanspraken

Verlofaanspraken worden toegekend op basis van de resterende werktijd.

Artikel 8 Korting bij langdurige ziekte

Indien een korting wegens langdurige ziekte moet worden toegepast dan vindt deze korting plaats over het salaris dat men ontvangt over zijn formele aanstelling.

Artikel 9 Boventalligheid

In het geval dat een deelnemer boventallig wordt en een Van werk naar werk traject van toepassing is, is het aantal uren dat de medewerker na gebruikmaken van dit generatiepact werkt, van toepassing voor het Van werk naar werk traject.

Artikel 10 Herbezetting

Van de door dit pact vrijgevallen gelden wordt een budget gevormd met als doel medewerkers te werven. In de werving wordt rekening gehouden met een evenwichtige leeftijdsopbouw van de organisatie. Echter pas nadat de eventuele interne werving en selectieprocedure, inclusief die van de boventalligen, is afgerond. Eén en ander in afstemming met de OR.

Artikel 11 Duur van de regeling

Dit generatiepact geldt voor de periode 1 januari 2019 tot en met 31 december 2021. Voor het verstrijken van de einddatum volgt een evaluatie over de effecten van deze regeling. De evaluatie wordt geagendeerd voor overleg met het GO. De evaluatie kan er toe leiden dat de regeling van rechtswege afloopt, wordt aangepast of dat er een nieuwe periode van inschrijving voor deze regeling wordt opengesteld.

Artikel 12 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 13 Citeertitel en inwerkingtreding

1. De regeling treedt in werking de dag na die van de bekendmaking en werkt terug tot 1 januari 2019.
2. De regeling wordt aangehaald als "generatiepact gemeente Het Hogeland".

Aldus vastgesteld door het college van burgemeester en wethouders van Het Hogeland op 2019
H.J. Bolding, burgemeester
P.P.M. van Vilsteren, secretaris