

Besluit van het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Oldenzaal houdende regels omtrent het generatiepact (Generatiepact gemeente Oldenzaal 2020)

Het college van burgemeester en wethouders van Oldenzaal;

Gelezen het voorstel van de directie overwegende dat er in het kader van duurzame, wendbare inzetbaarheid de gemeente Oldenzaal al, de ondernemingsraad en de commissie voor georganiseerd overleg van de gemeente Oldenzaal, willen bijdragen aan het creëren van werkgelegenheid voor jongeren als ook het bevorderen van mobiliteit dan wel doorstroom van haar medewerkers;

Gelet op artikel 160 van de Gemeentewet en artikel 10a, lid 4 van het Uitvoeringsbesluit Loonbelasting 1965;

Overwegende de overeenstemming met de commissie voor het Georganiseerd Overleg.

b e s l u i t :

vast te stellen: verlenging van het Generatiepact gemeente Oldenzaal voor onbepaalde tijd.

Artikel 1 begripsbepaling

Voor de toepassing van deze afspraak wordt verstaan onder:

medewerker: de ambtenaar in vaste dienst van de gemeente Oldenzaal in de zin van artikel 1:2 van de CAO Gemeenten en die onder de werking van de CAO valt.

generatiepact: het verbond tussen de generatie ouderen en de generatie jongeren, waarbij de zittende generatie ouderen conform het generatiepact plaats maakt voor de instroom van de generatie jongeren.

generatie ouderen: de medewerkers die 60 jaar of ouder zijn, de AOW gerechtigde leeftijd nog niet bereikt heeft en minimaal 5 jaar in vaste dienst is bij de gemeente Oldenzaal.

generatie jongeren: de medewerkers die jonger dan 36 jaar (bij voorkeur jonger dan 27 jaar) zijn.

deze afspraak: "Generatiepact gemeente Oldenzaal 2020.

oorspronkelijke formele arbeidsduur: de formele arbeidsduur van de medewerker direct voorafgaand aan het moment dat deze op grond van het generatiepact werd verlaagd.

oorspronkelijke salaris: het salaris van de medewerker direct voorafgaand aan het moment dat dit op grond van het generatiepact werd verlaagd.

oorspronkelijke pensioenopbouw: de pensioenopbouw van de medewerker direct voorafgaand aan het moment dat hij aan het generatiepact deelnam.

Artikel 2 uitgangspunten

Het generatiepact is een direct gevolg van het advies van het LOGA in de cao 2013-2015 aan gemeenten om de mogelijkheden van een generatiepact te benutten. In een generatiepact biedt een gemeente oudere medewerkers de mogelijkheid om minder te werken met gedeeltelijk behoud van salaris om zo ruimte te maken voor jongere medewerkers.

De gevolgen voor de medewerker die aan het generatiepact deelneemt, zijn van onbepaalde duur.

Artikel 3 aanvraag tot deelname

De medewerker die tijdens de looptijd van het generatiepact de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt en die direct voorafgaande aan zijn verzoek op grond van dit artikel ten minste 5 jaar onafgebroken in dienst bij de gemeente Oldenzaal heeft gewerkt, kan bij het college een verzoek indienen om zijn oorspronkelijke formele arbeidsduur per week te verlagen. Daarbij is de keuze beperkt tot de volgende mogelijkheden.

Arbeitsduurvermindering tot.. % van de oorspronkelijke arbeidsduur	Beloning over de totale contracturen	Pensioenopbouw
80%	90%	100%
60%	80%	100%
50%	70%	100%
<i>Deze variant is enkel bedoeld voor medewerkers tot en met schaal 6.</i>		
50%	75%	100%

Er dient ten minste een formele arbeidsduur van 18 uur te resteren.

Indien een deelnemer ook gebruik maakt van deeltijdpensioen of keuzepensioen of tijdens de werkingsduur gebruik wenst te maken van deeltijdpensioen of keuzepensioen, zullen de percentages in het vorige lid met maatwerk kunnen worden aangepast. Dit onder andere om te kunnen blijven voldoen aan ABP-normen en richtlijnen.

Een verzoek tot deelname aan het generatiepact wordt door de medewerker ingediend bij p&o volgens de vastgestelde procedure. Vervolgens onderzoekt de medewerker de effecten van zijn deelname aan het generatiepact, dit in overleg met het team en de leidinggevende. Wijziging met terugwerkende kracht is niet mogelijk.

Het eerste instapmoment van het generatiepact 2020 is 1 februari 2020. Een medewerker kan instappen per de eerste dag van de maand waarin medewerker minstens de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt. Het college wijst een verzoek als bedoeld in het eerste lid toe, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten. 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 of
- van rooster technische aard.

Artikel 4 verdeling pensioengelden

1. De pensioenpremies worden zowel door werkgever als door medewerker betaald in de normale verhouding zoals die door het ABP wordt vastgesteld.
2. De bepalingen met betrekking tot de maximale opbouw van pensioen, vastgelegd in fiscale wet- en regelgeving, het Pensioenreglement van de stichting pensioenfonds ABP en de Pensioenovereenkomst ABP blijven van toepassing.

Artikel 5 wachttijd

1. Indien de medewerker binnen 24 maanden voorafgaande het verzoek een uitbreiding in uren heeft verzocht en verkregen, wordt de toepassing van artikel 3 opgeschort tot de eerste instapdatum tenminste 24 maanden na de urenuitbreiding.
2. Het college kan de in het eerste lid genoemde wachttijd van 24 maanden verkorten.

Artikel 6 beëindiging

1. Indien de medewerker die deelneemt aan het generatiepact op grond van artikel 3, langer dan 6 maand zijn arbeid niet kan verrichten als rechtstreeks en objectief vast te stellen gevolg van ziekte of gebrek, worden zijn formele arbeidsduur en zijn salaris vanaf de eerste dag na voornoemde 6 maanden vastgesteld op de oorspronkelijk formele arbeidsduur en op het in artikel 7:1 CAO gemeenten genoemde percentage van zijn oorspronkelijke salaris. De deelname van de betreffende medewerker aan het generatiepact stopt vanaf dat moment.
2. Beëindiging van deelname aan het generatiepact op verzoek van de medewerker is niet mogelijk.

Artikel 7 herbezetting

De gelden die worden bespaard op de loonsom worden ter beschikking gesteld aan een centrale herbezettingsspot. Het betreft hier een vast percentage van de loonsom die wordt bespaard (= een % van het gedeelte dat niet meer wordt betaald inclusief de aftrek van de werkgeverslasten).

	80-90-100	60-80-100	50-75-100	50-70-100
% loonsom naar herbezettingsspot	7%	14%	19%	21%

Jaarlijks wordt een mogelijke indexering, in verband met CAO-wijzigingen, afgewogen.

Artikel 8 mentorschap

De medewerker 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.

Deze periode van 3 maanden dient de medewerker zich in te zetten voor het overdragen van kennis en ervaring aan de opvolger(s) en voor activiteiten in het kader van een zgn. gewenningsperiode ter voorbereiding op zijn of haar volledige uitdiensttreding. Gedurende deze periode wordt de medewerker vrijgesteld van zijn eigen werk. Voorwaarde is, dat de betreffende medewerker maximaal 7 jaar verwijderd is van zijn of haar pensioengerechtigde leeftijd en dat er voldoende budget beschikbaar is in de herbezettingsspot.

Artikel 9 verlofopbouw

De rechten op vakantieverlof worden navenant aan de nieuwe arbeidsduur aangepast.

Artikel 10 nevenwerkzaamheden en werktijden

1. Het is de medewerker niet toegestaan om vanaf de datum waarop gebruik wordt gemaakt van het generatiepact de vrijgekomen werktijd te gebruiken voor het verrichten van betaalde en/of pensioengevende arbeid elders.
2. De medewerker is op grond van de CAO gemeenten verplicht nevenwerkzaamheden aan de werkgever te melden.
3. Werktijden worden vastgesteld in overleg tussen leidinggevende en medewerker.

Artikel 11 evaluatie

De toepassing en de resultaten van het generatiepact worden minimaal eens per 5 jaar geëvalueerd of zoveel eerder als daartoe aanleiding is.

Artikel 12 hogere wet- en regelgeving

Dwingende bepalingen in hogere wet- en regelgeving prevaleren boven de bepalingen in het generatiepact.

Wijzigingen in de hogere wet- en regelgeving werken direct door in het generatiepact.

Artikel 13 Onvoorziene gevallen

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

Artikel 14 citeertitel

Deze afspraak kan worden aangehaald als "Generatiepact gemeente Oldenzaal 2020.

Artikel 14 werkingsduur

Het Generatiepact gemeente Oldenzaal 2020 treedt in werking met ingang van 2 januari 2020, onder gelijktijdige intrekking van het Generatiepact 2018-2019.

Vastgesteld in de vergadering van 10 december 2019,

het college van burgemeester en wethouders

de secretaris

de burgemeester