

Generatiepact gemeente Kapelle 2019

Inleiding

In de onderhandelingen voor de CARUWO 2013-2015 is door de werkgevers met de bonden afgesproken dat de gemeenten gestimuleerd worden om te kijken naar de mogelijkheden van een generatiepact. De cao verplicht de gemeenten niet om een generatiepact af te sluiten.

Een generatiepact houdt in dat gemeentelijke organisaties nagaan op welke manier ze het beste kunnen omgaan met het aantrekken van jonge medewerkers enerzijds en het zo goed mogelijk benutten van oudere medewerkers anderzijds. Dit is noodzakelijk omdat veel gemeenten de afgelopen jaren hebben gekampt met vacaturestops en inkrimping van de formatie door bezuiniging. Hierdoor zijn er, over het geheel gezien, minder jongeren ingestroomd. Ook de hogere AOW leeftijd speelt hierbij een rol. En daarmee het langer zo goed en gezond mogelijk laten werken van oudere medewerkers en ze duurzaam inzetbaar houden.

Het generatiepact gaat over de ontwikkeling van personeel en organisatie. Duurzame inzetbaarheid is een vereiste om de kwaliteit van onze organisatie en dienstverlening op het ambitieniveau te houden. Het generatiepact is een van de mogelijkheden die hiervoor ingezet kan worden.

Duurzame inzetbaarheid wordt in Kapelle al gestimuleerd door verschillende maatregelen zoals opleidingen die gevolgd kunnen worden, interne doorgroei mogelijkheden en de mogelijkheden die er zijn voor flexibele werktijden. Maar ook aandacht voor Arbo technische aspecten en het eigen regiemodel in het kader van ziekteverzuim kan geschaard worden onder maatregelen om duurzame inzetbaarheid te stimuleren.

Met het generatiepact wordt in Kapelle een extra mogelijkheid gecreëerd om duurzame inzetbaarheid te motiveren, meer kansen te bieden voor jongeren en meer keuzemogelijkheden voor oudere medewerkers.

De middelen die hiermee beschikbaar komen, worden ingezet voor herbezetting waar nodig.

Regeling generatiepact gemeente Kapelle 2019

Burgemeester en wethouders van de gemeente Kapelle; gelet op de bereikte overeenstemming in de commissie voor Georganiseerd Overleg (GO); dd. 19 februari 2019, besluiten vast te stellen de navolgende:

Regeling generatiepact gemeente Kapelle 2019

Artikel 1 Begripsbepalingen

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

- ambtenaar: de ambtenaar in de zin van artikel 1:1, eerste lid, onder a, van de Arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Kapelle;
- college: het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Kapelle;
- generatiepact: het toekennen van buitengewoon verlof aan een ambtenaar van 60 jaar of ouder met behoud van een gedeelte van het salaris;
- te korten bruto toelagen: arbeidsmarkttoelage, toelage overgangsrecht (TOR), garantietoelage, persoonlijke toelage, functioneringstoelage en waarnemingstoelage.
- salaris generatiepact: het bruto salaris inclusief Individueel Keuze Budget (IKB) en de te korten bruto toelagen, verminderd met het deelname percentage generatiepact en vermeerderd met de compensatie zoals genoemd in artikel 3 lid 2.

Artikel 2 Gebruik maken van generatiepact

- De ambtenaar van 60 jaar en ouder, met een dienstverband bij de gemeente Kapelle van vijf jaar of langer kan de eerste maand volgend op zijn 60 jarige verjaardag gebruik maken van het generatiepact.
- De aanvraag om gebruik te mogen maken van het generatiepact wordt gehonoreerd door het college tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten;
- Indien de gronden voor het zwaarwegend bedrijfsbelang binnen de looptijd van de regeling vervallen, kan alsnog aan de regeling worden deelgenomen;
- Er wordt een aanvraagtermijn van drie maanden gehanteerd. In voorkomende gevallen kan het afdelingshoofd in individuele gevallen de termijn verkorten;
- Eénmaal per jaar kan een deelnemer de aanvraag indienen om deelname aan het generatiepact uit te breiden;
- Beëindiging van de deelname aan het generatiepact op aanvraag van de ambtenaar of het college is niet mogelijk.

Artikel 3 Keuze van het generatiepact

1. De ambtenaar kan 80% van de uren van zijn formele arbeidsduur gaan werken zonder dat de formele arbeidsduur wordt aangepast.
2. De gemeente compenseert 50% van het verlies aan salaris, IKB en de te korten bruto toelagen.
3. Het verlies aan salaris, IKB en de te korten bruto toelagen zal niet leiden tot een werkloosheidsuitkering.
4. De pensioenopbouw blijft 100%.

Artikel 4 Minimale arbeidsduur per week

De ambtenaar moet – na aftrek van het aantal uren buitengewoon verlof - minimaal 50% blijven werken van de gemiddelde deeltijdfactor in het elfde jaar voor zijn AOW-gerechtigde leeftijd met een ondergrens van 16 uur per week.

Artikel 5 Vakantieverlof

Over de uren van buitengewoon verlof vindt geen opbouw van vakantie-uren plaats.

Artikel 6 Arbeidsongeschiktheid

Wanneer de ambtenaar langdurig arbeidsongeschikt wordt wegens ziekte vindt er op grond van het bepaalde in artikel 7:3 van de CAR een vermindering plaats van het salaris generatiepact.

Artikel 7 Werkingsduur generatiepact

1. Deze regeling geldt tot 1 april 2022, echter de regeling is opgesteld op basis van geldende wet- en regelgeving van 1 september 2017, bij wijzigingen in wet- en regelgeving welke van invloed is op het generatiepact of de gevolgen daarvan kan de gemeente de regeling aanpassen of beëindigen.
2. De ambtenaar die gebruik maakt van het generatiepact blijft dat doen tot het moment waarop hij uit dienst treedt.

Artikel 8 Hardheidsclausule

In gevallen waarin toepassing van artikel 2.1 zou leiden tot een onbillijke situatie voor een ambtenaar, kan het college van burgemeester en wethouders afwijken in een voor de ambtenaar gunstige zin.

Artikel 9 Slotbepalingen

Deze regeling treedt in werking met ingang van 1 april 2019.

Aldus vastgesteld door burgemeester en wethouders van de gemeente Kapelle op dd. 5 maart 2019.

mr. A.J. van den Berge mr. H.B. Hieltjes
de gemeentesecretaris, de burgemeester