

Bekendmaking vaststelling beleid

Burgemeester en wethouders van Heemskerk maken bekend de Regeling Generatiepact 2016 vast te stellen.

De nieuwe regeling treedt in werking op 1 juli 2016. Deze regelgeving is vanaf de inwerkingtredingsdatum ook in te zien via www.heemskerk.nl/verordeningen. Nadere inlichtingen: bureau Afdelingszaken, telefoonnummer 14 0251 of via deze website.

Geconsolideerde tekst van de regeling:

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1 Begripsomschrijving en doelstelling

In deze regeling wordt verstaan onder:

- medewerker: de ambtenaar bedoeld in artikel 1, eerste lid, onder a, van de Arbeidsvoorwaardenregeling Heemskerk AVR, die is aangesteld in vaste dienst;
- generatiepact: deze regeling waarbij oudere medewerkers in de gelegenheid worden gesteld om in het kader van de duurzame inzetbaarheid buitengewoon verlof op te nemen met gedeeltelijke doorbetaling van het salaris onder de daaraan gestelde voorwaarden, met als doelstelling om de hierdoor beschikbaar komende ruimte zoveel mogelijk te benutten voor herbezetting door instroom van jongere medewerkers (tot vijftig jaar).

Artikel 2 Deelname aan de regeling

- 2.1 De medewerker van zestig jaar en ouder kan, als of zodra hij twee jaar bij de gemeente Heemskerk in dienst is, bij zijn bureauhoofd een schriftelijk verzoek indienen tot deelname aan het generatiepact.
- 2.2 Een verzoek dient twee maanden vóór de gewenste ingangsdatum te worden ingediend.
- 2.3 De bevoegdheid tot het beslissen op het verzoek ligt bij de bureauhoofd.
- 2.4 Het bureauhoofd kan een verzoek tot deelname onder opgaaf van redenen schriftelijk afwijzen als:
 - a. de medewerker nog geen twee jaar in vaste dienst is van de gemeente Heemskerk;
 - b. de aanstellingsomvang van de medewerker op of na 1 juli 2015 overeenkomstig diens verzoek een vermeerdering heeft ondergaan;
 - c. een zwaarwegend dienstbelang zich tegen inwilliging verzet.

Artikel 3 Bindende keuze

- 3.1 Een toegekend verzoek is bindend. Deelname aan het generatiepact kan niet tussentijds worden beëindigd, voor zover in deze regeling niet uitdrukkelijk anders is bepaald.
- 3.2 In afwijking van het gestelde onder lid 3.1 kan met wederzijdse (medewerker/bureauhoofd) instemming het besluit worden aangepast of ingetrokken tenzij dit strijd oplevert met de op dat moment geldende fiscale- of pensioenregelgeving.
- 3.3 Deelname aan de regeling geldt voor de resterende duur van het dienstverband, doch uiterlijk tot het moment waarop de medewerker de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

Artikel 4 Verlof en arbeidsduur

- 4.1 Het verlof bedraagt dan wel 20, 40 of 50% procent van de betrekkingssomvang waarbij de formele arbeidsduur van de medewerker gedurende de deelname ongewijzigd blijft.

- 4.2 De medewerker die voor 20 of 40% verlof heeft gekozen kan gedurende de looptijd, doch eerst na twee jaar, op een door hem gewenst tijdstip verzoeken het percentage te verhogen naar respectievelijk 40 of 50%.
- 4.3 De minimaal feitelijke arbeidsduur na gebruikmaking van de regeling dient ten minste 14,4 uur per week te bedragen.
- 4.4 Ter voldoening aan het bepaalde onder lid 4.3 wordt het percentage zoals genoemd in lid 1 voor de deeltijder die aan het generatiepact deelneemt binnen de bandbreedte 20-50% bijgesteld
- 4.5 Aan de medewerker die deelneemt aan het generatiepact wordt gedeeltelijk doorbetaald buitengewoon verlof verleend.
- 4.6 In afwijking van artikel 6:4:5 van de AVR wordt het verlof verleend voor de duur van de deelname.

Artikel 5 Salaris

- 5.1 Afhankelijk van de mate waarin aan het generatiepact wordt deelgenomen wordt aan de medewerker 90%, 80% of 75% van het voor hem geldende salaris doorbetaald.
- 5.2 Voor de medewerker met een deeltijdbetrekking als bedoeld in artikel 4 lid 4.4 geldt de doorbetaling naar rato.
- 5.3 Voor de berekening van financiële aanspraken en verplichtingen die gebaseerd zijn op het voor de medewerker geldende salaris wordt uitgegaan van de formele arbeidsduur, verminderd met het op grond van deze regeling verleende verlof, voor zover in deze regeling niet uitdrukkelijk anders is bepaald.
- 5.4 Indexering volgens de CAO voor de sector gemeenten wordt gebaseerd op het voor de medewerker geldende salaris.

Artikel 6 Pensioenopbouw

- 6.1 Deelname aan het generatiepact brengt geen wijziging in de pensioenopbouw door de medewerker.
- 6.2 De verschuldigde pensioenpremie wordt door de medewerker en werkgever in dezelfde verhouding verdeeld als voor de deelname.
- 6.3 De bepalingen inzake de maximale opbouw van pensioen, vastgelegd in fiscale wet- en regelgeving en het Pensioenreglement, zijn onverkort van kracht.

Artikel 7 Ziekte/arbeidsongeschiktheid

- 7.1 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.
- 7.2 Als een deelnemende medewerker gedurende een jaar volledig arbeidsongeschikt is, kan de deelname op verzoek van de medewerker tussentijds worden beëindigd.
- 7.3 Ingeval van langdurige geheel of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid, wordt het salaris verminderd op grond van het bepaalde in artikel 7:3 van de AVR. Uitgegaan wordt van het oorspronkelijke salaris dat stapsgewijs wordt teruggebracht tot 70%. Het salaris zal nooit meer zijn dan het bedrag dat de medewerker ontving met toepassing van deze regeling.

Artikel 8 Herbezetting

- 8.1 In afwijking van artikel 2:4:2 van de AVR en Regeling Werving & Selectie 2016 wordt de door deelname aan het generatiepact beschikbaar gekomen ruimte zoveel mogelijk ingezet voor herbezetting door middel van instroom van – bij voorkeur werkzoekende - jongeren (tot vijfendertig jaar).
- 8.2 Het herbezettingsvraagstuk is onderwerp van overleg in de commissie voor georganiseerd overleg.

Artikel 9 Boventalligheid en ontslag

9.1 Ingeval van boventalligheid wordt er voor de aangepaste arbeidstijd een 'werk naar werk'-traject als bedoeld in hoofdstuk 10d van de AVR gestart.

9.2 Bij reorganisatieontslag op grond van artikel 8:3 van de AVR gaat uit van de formele aanstelling.

Artikel 10 Evaluatie

10.1 De toepassing van deze regeling wordt na een jaar na inwerkingtreding geëvalueerd.

10.2 De evaluatie wordt geagendeerd voor overleg met de commissie voor georganiseerd overleg.

Hoofdstuk 2 Slotbepalingen

Artikel 11 Nader beleid en aanwijzingen

De gemeentesecretaris kan ter uitvoering van deze regeling procedures en beleid vaststellen, alsmede aanwijzingen geven ten aanzien van rechtspositionele aanspraken en verplichtingen.

Artikel 12 Inwerkingtreding en citeertitel

Deze regeling treedt in werking op 1 juli 2016 met een werkingsduur tot 1 juli 2020 en wordt aangehaald als: Regeling generatiepact Heemskerk 2016.

Aldus vastgesteld in de B en W-vergadering van

burgemeester en wethouders van Heemskerk,

secretaris

burgemeester