

Regeling Generatiepact Haarlem 2018-2021

Artikel 1 Begripsomschrijvingen

Medewerker:

de persoon, bedoeld in artikel 1.1, eerste lid, onder a, van het Ambtenarenreglement 1995 van de gemeente Haarlem, die in algemene dienst is aangesteld voor onbepaalde tijd.

Generatiepact:

de in deze regeling vervatte mogelijkheid om financieel gunstig minder te gaan werken onder de daaraan gestelde voorwaarden, met de doelstelling om de hierdoor beschikbaar komende middelen binnen de organisatie te benutten voor herbezetting.

Artikel 2 Regeling Generatiepact Haarlem

1. De regeling Generatiepact Haarlem (hierna: Generatiepact) loopt van 1 april 2018 tot en met 31 maart 2021.
2. De medewerker die gedurende de looptijd van het Generatiepact 60 jaar of ouder is of wordt, kan op zijn verzoek deelnemen aan het Generatiepact.

Artikel 3 Verzoek om deelname

1. De medewerker dient zijn verzoek om deelname aan het Generatiepact in bij zijn leidinggevende.
2. Een verzoek om gebruik te maken van het Generatiepact wordt gehonoreerd tenzij zwaarwegende belangen zich daartegen verzetten.

Artikel 4 Duur van deelname

1. Deelname aan het Generatiepact vindt plaats gedurende de resterende duur van het dienstverband van de medewerker tot de datum waarop hij de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt of tot de datum waarop de aanstelling eerder eindigt.
2. Deelname aan het Generatiepact kan niet tussentijds worden beëindigd gedurende de resterende duur van de aanstelling.

Artikel 5 Arbeidsduur/salaris

1. Op verzoek van de medewerker wordt de arbeidstijd teruggebracht tot 80% van zijn oorspronkelijke arbeidsduur, met een minimum van 18 uren (0,5 fte) (80/90/100-variant).
2. Op verzoek van de medewerker wordt de arbeidstijd één jaar voorafgaand aan zijn AOW-gerechtigde leeftijd teruggebracht tot 60% van zijn oorspronkelijke arbeidsduur, met een minimum van 18 uren (0,5 fte) (60/80/100-variant).
3. Bij deelname aan het Generatiepact voor 80% van zijn oorspronkelijke arbeidsduur bedraagt het salaris 90% van zijn oorspronkelijke salaris;
4. Bij deelname aan het Generatiepact voor 60% van de oorspronkelijke arbeidsduur bedraagt het salaris 80% van zijn oorspronkelijke salaris.

Artikel 6 Pensioenopbouw

Deelname aan het Generatiepact brengt geen wijziging in de pensioenopbouw door de medewerker en de premiebetaling door de gemeente en de medewerker zoals geldend voorafgaand aan de deelname. De bepalingen met betrekking tot de maximale opbouw van pensioen, vastgelegd in fiscale wet- en regelgeving en het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP, blijven van kracht.

Artikel 7 Buitengewoon verlof

1. Aan de medewerker die deelneemt aan het Generatiepact wordt gedeeltelijk doorbetaald buitengewoon verlof verleend.
2. Het buitengewoon verlof bedraagt, afhankelijk van de gekozen variant op grond van artikel 5 van het Generatiepact, 20 procent of 40 procent van de formele arbeidsduur van de medewerker en blijft gedurende de deelname ongewijzigd.
3. Het buitengewoon verlof wordt voor 50% doorbetaald.

Artikel 8 Ziekte/arbeidsongeschiktheid

Bij langdurige arbeidsongeschikt wegens ziekte van de medewerker die gebruik maakt van het Generatiepact, vindt een stapsgewijze vermindering plaats tot 70% van het salaris op grond van het bepaalde in artikel 7:3 van het AR1995 (korting langdurige ziekte). Hierbij wordt, met toepassing van geldende wet-en regelgeving, uitgegaan van het oorspronkelijke salaris dat de medewerker ontving vóór zijn deelname aan het Generatiepact.

Artikel 9 Werktijden en werkzaamheden bij deelname

De medewerker die deelneemt aan het Generatiepact en zijn leidinggevende maken afspraken over de werktijden van de medewerker en de werkzaamheden die de medewerker gaat verrichten.

Artikel 10 Andere rechtspositionele randvoorwaarden en gevolgen

1. Voor de berekening van de IKB opbouw en toelagen die gebaseerd zijn op het salaris, wordt bij deelname uitgegaan van het feitelijke salaris (90% dan wel 80%) dat de medewerker bij deelname aan het Generatiepact ontvangt.
2. Voor de berekening van rechtspositionele aanspraken (vakantie en verlof) en verplichtingen die gebaseerd zijn op de formele arbeidsduur van de medewerker wordt bij deelname uitgegaan van de formele arbeidsduur van de medewerker, verminderd met het op grond van deze regeling verleende buitengewoon verlof.
3. Al berekende en aan de medewerker toegekende aanspraken op basis van zijn oorspronkelijke arbeidsduur en salaris, worden bij deelname aan het Generatiepact zo nodig opnieuw berekend en vastgesteld.

Artikel 11 Monitor

1. De toepassing van deze regeling wordt jaarlijks in een monitor vastgelegd. Hierin wordt het aantal deelnemers, vrijgevallen middelen/uren en de herbezetting aangegeven.
2. De jaarlijkse monitor wordt geagendeerd voor overleg met de commissie voor Georganiseerd Overleg.

Artikel 13 Slotbepalingen

1. De Gemeentesecretaris/Algemeen directeur beslist op aanvragen voor deelname aan het Generatiepact.
2. Deze regeling wordt aangehaald als: Regeling Generatiepact Haarlem 2018-2021.
3. Deze regeling treedt in werking met ingang van 1 april 2018 en loopt tot en met 31 maart 2021.