

GENERATIEPACT 2017 – 2021.

INLEIDING

Deze regeling is de opvolger van het Generatiepact 2015 – 2017. Nieuw aan deze regeling is dat de leeftijdsgrens voor deelname is verlaagd van 60 naar 58 jaar en voor (potentiële) medewerkers in de salarisschalen tot en met 7 de financiële drempel voor deelname is verlaagd. De overige uitgangspunten en voorwaarden zijn gelijk gebleven. Over deze nieuwe regeling is overeenstemming bereikt in het GO van

De regeling is vastgesteld door het college op september en gaat in per 1 oktober 2017.

ALGEMEEN

Het MTZ ziet het Generatiepact als een belangrijk en succesvol instrument. Het draagt significant bij aan de duurzame inzetbaarheid van de deelnemers en aan de instroom van jongeren. Het mes snijdt aan twee kanten.

Tegelijkertijd is er het besef dat het aandeel jongeren nog steeds laag is en Zwolle in dat opzicht zelfs nog wat minder goed scoort dan andere 100.000+ gemeenten: aandeel jongeren 25 – 35 jaar in Zwolle 8% t.o.v. gemiddeld 10% (bron: Personeelsmonitor 2016)

Er is dus een mooi succes gerealiseerd met het Generatiepact, maar er is nog wat te doen. Omdat het Generatiepact in Zwolle werkt en de ervaringen positief zijn, is verlenging van de huidige regeling een logisch vervolg. Daarnaast wil het MTZ ook het natuurlijk verloop en het instrument Strategisch Personeelsmanagement benutten voor de instroom van jongeren.

UITGANGSPUNTEN

- Medewerkers van de gemeente Zwolle krijgen vanaf 58 jaar de mogelijkheid om 80% van het aantal uren van hun dienstverband te gaan werken. Voor de medewerker wordt bij 80% werken, 90% (voor medewerkers in schaal 8 of hoger) of 95% (voor medewerkers in de schalen 1 t/m/ 7) van het salaris doorbetaald. Over deze doorbetaling van 90% of 95% van het salaris vindt pensioenopbouw plaats.
- Deeltijders kunnen, gelet op de fiscale ondergrens van 18 upw werken, in een aantal gevallen minder uren vrijgesteld worden. Voor hen zal de doorbetaling over de niet te werken uren naar evenredigheid worden berekend.
- De regeling geldt voor medewerkers met een vaste aanstelling die in de periode van 1 oktober 2017 tot 1 oktober 2021 58 jaar of ouder zijn of worden en geen gebruik hebben gemaakt van de voorafgaande regeling.
- Instroom in de regeling is niet mogelijk voor medewerkers die de AOW gerechtigde leeftijd hebben bereikt.
- De keuze voor deelname is eenmalig.
- Partijen gaan uit van een herbezetting van 88% van de vrijvallende loonsom, zodat deze herbezetting budgetneutraal plaatsvindt. De wijze waarop deze herbezetting in concrete functies

en de allocatie daarvan binnen de organisatie plaatsvindt, zal in overleg met de ondernemingsraad worden vormgegeven.

- De herbezetting is gericht op het laten instromen van jonge werknemers tot 30 jaar op een structurele functie, op basis van een tijdelijke of vaste aanstelling in algemene dienst van de Gemeente Zwolle.
- Gedurende de looptijd van de regeling worden in samenspraak met het Georganiseerd Overleg de resultaten halfjaarlijks gemonitord.
- De regeling wordt in 2021 voor het einde van de looptijd geëvalueerd.

ARTIKELSGEWIJS

artikel 1 Wie kan hiervan gebruik maken.

1. De medewerker van 58 jaar en ouder, die geen gebruik heeft gemaakt van de voorafgaande regeling Generatiepact 2015 – 2017, kan vanaf 1 oktober 2017 gebruik maken van deze regeling. Een daartoe strekkend verzoek wordt gehonoreerd tenzij zwaarwegende belangen van de dienst zich daartegen verzetten. Deelname aan de regeling dient tenminste één maand vóór de beoogde ingangsdatum te worden aangevraagd.
2. De medewerker die de AOW gerechtigde leeftijd heeft bereikt kan geen gebruik maken van deze regeling.

artikel 2 Eenmalige keuze.

Een eenmaal toegekend verzoek bindt zowel de werkgever als de medewerker. Alleen wanneer beide partijen hiermee instemmen kan het besluit worden ingetrokken.

artikel 3 Arbeidstijd

1. Het gebruik maken van de regeling houdt in dat de betrekkingssomvang van de medewerker vanaf de datum waarop het naar aanleiding van zijn verzoek genomen besluit ingaat, wordt teruggebracht tot 80% van de oorspronkelijke betrekkingssomvang.
2. De aldus resterende betrekkingssomvang dient tenminste 18 uur per week te bedragen.

artikel 4 Bezoldiging

1. Aan de medewerker die gebruik maakt van het generatiepact, wordt 80% van de bezoldiging betaald over de oorspronkelijke betrekkingssomvang. Daarnaast ontvangt:
 - a. de medewerker wiens salaris is vastgesteld in schaal 8 of hoger een toelage ter grootte van 10 % van de oorspronkelijke bezoldiging en
 - b. de medewerker wiens salaris is vastgesteld in schaal 7 of lager op een bedrag dat gelijk is aan of lager is dan het maximum van schaal 7 een toelage van 15% van de oorspronkelijke bezoldiging. Deze toelage is pensioengevend.
2. De toeslag van 10% of 15% komt te vervallen vanaf het bereiken van de AOW gerechtigde leeftijd.
3. De toelage van 15% wordt teruggebracht naar 10% indien en vanaf het moment dat het salaris het maximum van schaal 7 overstijgt.

4. De bepalingen in de voorgaande leden zijn van overeenkomstige toepassing op de medewerkers die op 1 oktober 2017 (ingangsdatum van deze regeling) al gebruik maken van Regeling Generatiepact 2015 – 2017.

artikel 5 Pensioenopbouw.

1. De pensioenpremie wordt berekend over de bezoldiging van de aangepaste betrekkingssomvang, vermeerderd met de toelage als bedoeld in het vorige artikel.
2. Het voorgaande leidt er toe dat de medewerker bedoeld onder lid 1a in het vorige artikel gedurende de periode dat hij gebruik maakt van het generatiepact 90% van zijn oorspronkelijke bezoldiging ontvangt en ook over die 90% van zijn oorspronkelijke bezoldiging pensioen opbouwt en de medewerker bedoeld in artikel 1b van het vorige artikel 95% van zijn oorspronkelijke bezoldiging ontvangt en over die 95% van zijn oorspronkelijke bezoldiging pensioen opbouwt

artikel 6 werktijden.

De feitelijke werktijden worden vastgesteld in overleg tussen de medewerker en diens leidinggevende.

artikel 7 vakantieverlof

Gedurende de periode waarin betrokkene gebruikt maakt van het generatiepact wordt het vakantieverlof teruggebracht tot de verlofaanspraak op de aangepaste betrekkingssomvang.

artikel 8 boventalligheid.

Wanneer de medewerker die gebruik maakt van het generatiepact boventallig wordt, wordt er een herplaatsingstraject gestart voor de aangepaste betrekkingssomvang.

artikel 9 werkingsduur.

Deze regeling geldt tot 1 oktober 2021.