

Regeling Generatiepact Noord-Hollands Archief

Het dagelijks bestuur van het Noord-Hollands Archief,

overwegende dat het gewenst is om de instroom van jongeren en het duurzaam doorwerken van oudere medewerkers te stimuleren;

Gezien het advies van het Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden (LOGA) bij de cao 2013-2015 en de afspraken die gemaakt zijn in het LOGA in de cao 2016-2017 over de aanstelling van jongeren en het duurzaam doorwerken van ouderen;

gelet op de Gemeenschappelijke Regeling Noord-Hollands Archief;

gelet op artikel 6:4:5 van de CAR/UWO;

gezien de instemming van het Georganiseerd Overleg;

B E S L U I T:

vast te stellen de volgende regeling:

‘Generatiepact Noord-Hollands Archief’

Artikel 1 Definities

In deze regeling wordt verstaan onder;

1. medewerker: de persoon als bedoeld in artikel 33 van de Gemeenschappelijke Regeling.
2. generatiepact: de in deze regeling omschreven mogelijkheid om onbetaald verlof op te nemen met gedeeltelijke doorbetaling van het salaris onder de daaraan gestelde voorwaarden, met de doelstelling om de hierdoor beschikbaar komende formatieve ruimte zoveel mogelijk te benutten voor herbezetting door instroom van jongeren en het verkrijgen van een zoveel mogelijk gelijkmatige leeftijdsopbouw in het personeelsbestand.

Doelstellingen zijn:

- Jongeren een kans te bieden op werk;
- duurzame inzetbaarheid van ouderen;
- bevorderen van geleidelijke kennisoverdracht en kennisvernieuwing;
- met diversiteit in leeftijdsgroepen samen bouwen aan gedegen vernieuwing van de organisatie.

Artikel 2 Verzoek om deelname

1. De medewerker kan na overleg een schriftelijk verzoek indienen om deelname aan het generatiepact met vermelding van de gewenste ingangsdatum.
2. De medewerker dient het verzoek om deelname twee maanden voor de gewenste deelname in met het formulier ‘verzoek deelname generatiepact’.

Artikel 3 Beoordeling van het verzoek om deelname

1. HRD legt het verzoek met daarbij de wijze van herbezetting in overleg met de afdelingsmanagers voor aan het MT, waarna de directeur van het NHA beslist op een verzoek om deelname aan het generatiepact.
2. De directeur stemt in met het verzoek tot deelname nadat is vastgesteld dat:
 - a. de gewenste ingangsdatum is gelegen tussen 1 oktober 2018 en 1 oktober 2023;
 - b. de medewerker tien jaar na de gewenste ingangsdatum de AOW- gerechtigde leeftijd heeft bereikt;
 - c. de medewerker op de gewenste ingangsdatum ten minste vijf jaar in dienst van het Noord-Hollands Archief is;
 - d. de medewerker in vaste dienst is van het Noord-Hollands Archief;
 - e. er geen sprake is van een samenloop met een vorm van verlof of van ontslag met een uitkeringsregeling met het risico op een fiscale eindheffing vanwege een regeling voor vervroegde uittreding.
 - f. bij toekenning van het verzoek om deelname aan het generatiepact moet een arbeidsduur van minimaal 18 uur resteren.
3. De directeur kan een verzoek om deelname afwijzen als de medewerker drie jaar voor het verzoek tot deelname aan het generatiepact een urenbuitbreiding op zijn aanstelling heeft gekregen.

Artikel 4 Afgewezen verzoeken worden getoetst

Indien een verzoek tot deelname wordt afgewezen, dient getoetst te worden of de redenen voor afwijzing terecht zijn. Dat zal gebeuren door een commissie bestaande uit een afgevaardigd lid van de ondernemingsraad, een leidinggevende en de adviseur en coach HRD.

Artikel 5 Keuzemogelijkheden

1. Deelnemers aan de regeling generatiepact hebben de volgende mogelijkheden en keuzes:
 - a. Maximaal 10 jaar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd en een salaris gebaseerd op salarisschaal 6 en lager, kun je 80 % gaan werken tegen 92,5% salaris en met 100% pensioenopbouw;
 - b. Maximaal 10 jaar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd en een salaris gebaseerd op salarisschaal 7 en hoger kun je 80 % gaan werken tegen 90% salaris en met 100% pensioenopbouw;
 - c. Vanaf 62 jaar en een salaris gebaseerd op salarisschaal 6 en lager kun je 60% werken tegen 85% salaris en met 100% pensioenopbouw;
 - d. Vanaf 62 jaar en een salaris gebaseerd op salarisschaal 7 en hoger kun je 60% werken tegen 80% salaris en met 100% pensioenopbouw.

Artikel 6 Duur van deelname

1. Deelname aan het generatiepact vindt plaats gedurende de resterende duur van het dienstverband van de medewerker of tot de datum waarop hij de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.
2. Deelname aan het generatiepact kan niet tussentijds worden beëindigd gedurende de resterende duur van de aanstelling, voor zover in deze regeling niet uitdrukkelijk anders is bepaald.

Artikel 7 Verlof en arbeidsduur

1. Aan de medewerker die deelneemt aan het generatiepact wordt gedeeltelijk doorbetaald buitengewoon verlof verleend.
2. Het buitengewoon verlof is 20% of 40% van de formele arbeidsduur van de medewerker en blijft gedurende de deelname ongewijzigd.
3. Het verlof wordt verleend voor de duur van de deelname.
4. Voor de berekening van rechtspositionele aanspraken en verplichtingen die gebaseerd zijn op de formele arbeidsduur van de ambtenaar, wordt bij deelname 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.

Artikel 8 Salaris

1. Voor de berekening van rechtspositionele aanspraken en verplichtingen die gebaseerd zijn op het salaris van de medewerker, wordt bij deelname uitgegaan van het met toepassing van deze regeling geldende salaris, voor zover in deze regeling niet uitdrukkelijk anders is bepaald.

Artikel 9 Pensioenopbouw

1. Deelname aan het generatiepact brengt, in afwijking van artikel 6:10, 4^e lid van de CAR/UWO, geen wijziging in de pensioenopbouw en premiebetaling door de medewerker en de premiebetaling door de werkgever en de medewerker zoals geldend voorafgaand aan de deelname. Ook over het buitengewone verlof wordt pensioen opgebouwd.
2. De bepalingen over de maximale opbouw van pensioen, vastgelegd in fiscale wetten en regels, het Pensioenreglement van de Stichting pensioenfonds ABP en de Pensioenovereenkomst ABP blijven van toepassing.

Artikel 10 Arbeidsongeschiktheid

1. De medewerker die gebruik maakt van deze regeling en die langdurig arbeidsongeschikt wordt wegens ziekte, heeft recht op doorbetaling van zijn salaris en de toegekende salaristoelagen overeenkomst artikel 7:3 CAR/UWO. Daarbij geldt als grondslag het nieuwe salaris dat op grond van deze regeling is vastgesteld.
2. De re-integratie bij ziekte richt zich op de omvang van de verminderde arbeidsduur.

3. Als een deelnemende medewerker gedurende een half jaar of langer volledig of gedeeltelijk arbeidsongeschikt is, kan de deelname op verzoek van de medewerker tussentijds worden beëindigd.

Artikel 11 Van werk naar werk trajecten

1. Voor de medewerker die gebruik maakt van deze regeling en boventallig wordt verklaard, geldt het 'van werk naar werk' traject zoals bedoeld in hs 10d van de CAR/UWO voor het aantal uren dat feitelijk wordt gewerkt.
2. Slaagt de medewerker er niet een passende of geschikte functie te vinden, dan wordt hem na afloop van het 'van werk naar werk' traject ontslag verleend. Dit ontslag betreft ontslag uit de oorspronkelijke aanstelling met bijbehorende formele arbeidsduur, die hij vervulde voordat hij gebruik maakte van deze regeling.
3. De werkgever compenseert het verschil tussen de vastgestelde wettelijke en bovenwettelijke werkloosheidsuitkering op basis van het nieuwe salaris en wettelijke en bovenwettelijke werkloosheidsuitkering waarvan sprake zou zijn als er geen gebruik wordt gemaakt van deze regeling.

Artikel 12 Andere rechtspositionele randvoorwaarden en gevolgen

1. Al berekende en aan de medewerker toegekende aanspraken op basis van diens formele arbeidsduur en salaris, worden bij deelname aan het generatiepact zo nodig opnieuw berekend en vastgesteld.
2. De medewerker kan worden toegestaan om bij deelname per week feitelijk meer uren te werken dan zijn formele arbeidsduur, verminderd met het op grond van deze regeling verleende buitengewoon verlof, mits het dienstbelang zich hier niet tegen verzet. De uren worden conform de werktijdenregeling gecompenseerd.
3. Deelname aan het generatiepact kan betekenen dat toekomstige verzoeken om de arbeidsduur aan te passen niet worden toegekend. Deelname aan het generatiepact wordt in dit kader als zwaarwegend dienstbelang aangemerkt.

Artikel 13 Werktijden en werkzaamheden bij deelname

1. De medewerker die deelneemt aan het generatiepact en zijn leidinggevende maken afspraken over de werktijden van de medewerker en de werkzaamheden die hij in deze tijd gaat verrichten.

Artikel 14 Herbezetting van vrijgekomen ruimte

1. De door deelname aan het generatiepact beschikbaar gekomen financiële ruimte in de formatie, wordt zoveel mogelijk benut voor herbezetting. Bij de herbezetting van deze financiële ruimte, worden kansen geboden aan nieuwe medewerkers tot 40 jaar.
2. De realisering van de doelstelling genoemd in het 1^e lid is onderwerp van overleg met de ondernemingsraad.

Artikel 15 Evaluatie

1. De toepassing van deze regeling wordt binnen vijf jaar na inwerkingtreding geëvalueerd.
2. De evaluatie wordt geagendeerd voor overleg met de commissie voor georganiseerd overleg.

Artikel 16 Slotbepalingen

1. Deze regeling treedt in werking op 1 oktober 2018.
2. Deze regeling eindigt op 1 oktober 2023.
3. Deze regeling wordt aangehaald als: Regeling generatiepact Noord-Hollands Archief.

Aldus besloten in de vergadering van 4 juli 2018

Het dagelijks bestuur van het Noord-Hollands Archief

De secretaris,

de voorzitter,

L. Zoodsma

J. Wienen