

AAN : OKD
VAN : Arbeidsvoorwaarden
DATUM : 30 juni 2010
ONDERWERP : Beleidskader vertrekstimulering

Inleiding

De korpsdirectie heeft in het kader van de bezuinigingstaakstelling zich als doel gesteld om uiterlijk voor het jaar 2016 een sluitende begroting te kunnen presenteren. In dit kader dient de feitelijke personele bezetting in overeenstemming te worden gebracht met de (toekomstige) betaalbare formatie. Het huidige personeelsbestand moet worden teruggebracht.

Het doel van dit beleidskader is het aanbieden van een vertrekstimuleringsmaatregel, waardoor een reductie van de bezetting wordt gerealiseerd en een bijdrage wordt geleverd om te komen tot een betaalbare formatie. De vertrekstimulering betreft geen reorganisatie. Het Landelijk Sociaal Statuut is derhalve niet op dit beleidskader van toepassing.

Vertrekstimuleringsmaatregel

In dit beleidskader wordt een voorstel gedaan ter stimulering van de uitstroom van medewerkers die 60 jaar of ouder zijn en nog gebruik kunnen maken van de vrijwillige uittreddingsregelingen, te weten FPU en FLO (Afup onder polisvoorwaarden FLO) en van wie nog geen uittreddingsdatum vaststaat.

Belangrijke uitgangspunten en voorwaarden zijn:

- De medewerker is geboren vóór 02-01-1951 (executief) of 01-01-1950 (atp);
- De medewerker is maximaal ingeschaald in salarisschaal 11;
- Alleen de medewerkers vallend onder de in dit beleidskader genoemde categorieën kunnen in aanmerking komen voor deze vertrekstimuleringsmaatregel;
- Deelname aan de vertrekstimuleringsmaatregel geschiedt altijd op vrijwillige basis;
- Zowel de werkgever als de werknemer levert een "bijdrage". De werkgever compenseert (deels) het inkomensverlies van de medewerker als hij uit dienst treedt, maar ook de medewerker zal er financieel gezien iets op inleveren. Daarvoor in de plaats kan hij eerder stoppen met werken tegen gunstige voorwaarden.
- Iedere individuele situatie waarin een medewerker een aanbod accepteert, moet het korps een besparing opleveren;
- De gehanteerde gegevens dienen verder gecompleteerd te worden op basis van nader dossieronderzoek en eventueel na correctie van gegevens in SAP. Zonder complettering en gegevenscorrectie kan niet met individuele medewerkers gesproken worden;
- De in dit beleidskader genoemde vertrekstimuleringsmaatregel is eenmalig;
- De uiterlijke ontslagdatum is 1 december 2010;
- De vertrekstimuleringsvergoeding bedraagt maximaal € 150.000,- bruto;
- Beslissingen op grond van het beleidskader worden genomen door de korpschef.

Omschrijving categorieën medewerkers

Hieronder worden de drie categorieën medewerkers toegelicht waar dit beleidskader zich op richt.

De groep ATP-ers is gesplitst in 2 categorieën, te weten ATP-ers tussen 60 jaar en 62 jaar en 3 maanden en ATP-ers ouder dan 62 jaar en 3 maanden. De leeftijd van 62 jaar en 3 maanden wordt door het ABP gehanteerd als spilleeftijd. Dit is de leeftijd waarop de FPU-gerechtigde een uitkering van ongeveer 70% zal ontvangen.

1) ATP-ers tussen 60 jaar en 62 jaar en 3 maanden

Deze groep betreft alle medewerkers in de leeftijd van 60 jaar tot 62 jaar en 3 maanden, die geboren zijn vóór 01-01-1950 (dus t/m 31-12-1949) en recht hebben op FPU.

2) ATP-ers ouder dan 62 jaar en 3 maanden

Deze groep betreft de medewerkers die ouder zijn dan de leeftijd van 62 jaar en 3 maanden en recht hebben op FPU. Deze medewerkers hadden al gebruik kunnen maken van FPU met een geschat uitkeringspercentage van 70%.

3) Executieve medewerkers die gebruik maken van uitstel FLO

Deze groep betreft de medewerkers die geboren zijn vóór 02-01-1951 (dus tot en met 01-01-1951) en recht hebben op FLO (volledig Afup onder polisvoorwaarden FLO), maar gebruik hebben gemaakt van de mogelijkheid het FLO uit te stellen.

Verstrekstimuleringsvergoeding

De hierboven genoemde categorieën medewerkers wordt de volgende vertrekstimuleringsvergoeding aangeboden, indien hij/zij uiterlijk op 1 december 2010 met ontslag is gegaan:

De medewerker ontvangt eenmalig een bedrag ter hoogte van 50% van de bezoldiging voor elke maand gelegen tussen het moment van ontslag en de maand waarin de leeftijd van 65 jaar wordt bereikt.

Het korps maakt voor iedere medewerker die aangeeft gebruik te willen maken van de vertrekstimuleringsvergoeding op basis van bovenstaand voorstel een individuele berekening.

Overige zaken

Bij de uitvoering van de vertrekstimuleringsmaatregel dient rekening te worden gehouden met de volgende onderwerpen:

1. Medewerkers die hun ontslag al hebben ingediend

Medewerkers die ten tijde van de besluitvorming hun ontslag reeds hebben ingediend komen niet in aanmerking voor de vertrekstimuleringsmaatregel genoemd in dit beleidskader, ondanks dat de ontslagdatum na dit moment kan liggen. Doelstelling van de maatregel is immers het stimuleren van medewerkers om vrijwillig vervroegd uit te treden.

2. Medewerkers uitsluiten van de maatregel

Het korps behoudt zichzelf het recht voor medewerkers vallend onder de in dit beleidskader genoemde categorieën uit te sluiten van deelname. Hierbij kan gedacht worden aan medewerkers op sleutelfuncties cq met unieke kennis/vaardigheden of andere moverende redenen. Daarnaast geldt voor (langdurig) zieke medewerkers dat uitsluiting mogelijk is aangezien op andere gronden wellicht ontslag kan worden verleend.

3. RPU

Bij medewerkers die gebruik maken van de Regeling Partieel Uittreden (RPU) wordt bij de berekening van de vertrekstimuleringsvergoeding uitgegaan van het salaris behorend bij formele arbeidstijd van de medewerker (de arbeidstijd voordat deze werd verminderd).

4. Geldigheidsduur vertrekstimuleringsmaatregel

De medewerker aan wie op grond van dit beleidskader een vertrekstimuleringsvergoeding wordt geboden, wordt een termijn gesteld om het aanbod te accepteren. Het bod is eenmalig en vervalt onherroepelijk na de gestelde termijn.

5. Pensioenopbouw

De medewerker kan ervoor kiezen de vertrekstimuleringsvergoeding in te zetten ter compensatie voor het eventuele verlies aan pensioenopbouw. Dit betreft individueel maatwerk, waarbij de medewerker onder meer terecht kan bij Loyalis voor bijvoorbeeld een stamrecht.

8. Vaststellingsovereenkomst

De afspraken die op grond van dit beleidskader tussen het korps en de individuele medewerker worden gemaakt, worden vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst.

Advies

Ik verzoek u in te stemmen met de inhoud van dit beleidskader.