



## **Regeling Generatiepact gemeente Stichtse Vecht 2018 – 2022**

Vastgesteld door Gemeenteraad van .....

Overeenstemming GO d.d. 23 mei 2018

Deze (tijdelijke) regeling treedt in werking op 1 september 2018

Het College van burgemeester en wethouders van de gemeente Stichtse Vecht;

gelet op het gestelde in artikel 125 van de Ambtenarenwet;

gelet op het gestelde in artikel 160 van de Gemeentewet waarbij de bevoegdheid tot het vaststellen, wijzigen en intrekken van rechtspositieregelingen voor het gemeentelijk personeel en gewezen personeel is opgedragen aan het college van Stichtse Vecht;

gelezen het advies van het LOGA aan gemeenten om de mogelijkheden van een generatiepact te benutten;

na overeenstemming met de Commissie voor georganiseerd overleg (GO);

**BESLUIT:**

vast te stellen de volgende

## ***Regeling Generatiepact gemeente Stichtse Vecht 2018 – 2022***

### **Artikel 1 Definities**

In deze regeling wordt verstaan onder:

1. Medewerker: De ambtenaar in de zin van artikel 1:1 lid 1, sub a van de CAR-UWO met een aanstelling voor onbepaalde tijd.
2. CAR/UWO: Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling/Uitwerkingsovereenkomst;
3. Salaris en salaristoelagen: De o.a. in hoofdstuk 3 van de CAR-UWO, paragraaf 3 genoemd salaris en salaristoelagen te weten: de functioneringstoelage, de waarnemingstoelage, de toelage onregelmatige dienst, de buitendagvenstertoelage, de toelage beschikbaarheidsdienst, de arbeidsmarkttoelage, afbouwtoelage, de garantietoelage die aan de ambtenaar zijn toegekend.
4. Formele arbeidsduur per week: Arbeidsduur volgens de aanstelling.
5. 100% pensioenopbouw: Met 100% wordt bedoeld de aanvulling tot nagenoeg 100% pensioenopbouw (kan fractioneel iets verschillen) over de formele arbeidsduur van de medewerker voordat hij van deze regeling gebruikt maakt.

### **Artikel 2 Doel en reikwijdte**

1. Deze (tijdelijke) regeling heeft tot doel:
  - het faciliteren van demotie waardoor oudere medewerkers in de gelegenheid worden gesteld minder te werken waardoor langer doorwerken beter mogelijk wordt gemaakt (behouden kennis en vaardigheden van ouderen);
  - het bevorderen van instroom van medewerkers met een arbeidsbeperking;
  - het bevorderen van instroom van kandidaten in het kader van Sociaal Return (SR);
  - het bevorderen van intergeneratieve samenwerking en het belang daarbij om verschillende leeftijdsgroepen actief kennis te laten maken met de gemeentelijke arbeidsmarkt.
2. Deze (tijdelijke) regeling is van toepassing op medewerkers met een aanstelling voor onbepaalde tijd in dienst van de gemeente Stichtse Vecht.
3. Deze regeling is van toepassing op de medewerker die voldoet aan de criteria van voornoemd artikel 2 lid 2 en die bij aanvang deelname aan deze regeling ten minste 2 jaar in dienst is van de gemeente Stichtse Vecht voor onbepaalde tijd (vaste dienst). Daarnaast mag er geen sprake zijn geweest van een vaste taakuitbreiding van de betrekkingssomvang gedurende voornoemde twee jaar.

4. De medewerker houdt minimaal 0,5 fte (18 werkuren) over na aftrek van de uren die de medewerker vrijwillig wil inleveren.
5. Een verzoek aan het college om gebruik te mogen maken van het generatiepact wordt gehonoreerd tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten. Het verzoek van de medewerker wordt schriftelijk ingediend door middel van een door de directie vastgesteld aanvraagformulier.
6. Beëindiging van de deelname aan het generatiepact op verzoek van de medewerker is niet mogelijk. Een eenmaal toegekend verzoek bindt zowel het college als de medewerker.
7. De medewerker die gebruik maakt van deze regeling kan geen aanspraak meer maken op urenvermeerdering in welke vorm dan ook.
8. De door de medewerker gemaakte keuze van het generatiepact als bedoeld in artikel 3 kan worden gewijzigd in een keuze met meer buitengewoon verlof, andersom is niet mogelijk. Lid 4 en 5 van dit artikel is op dit verzoek van overeenkomstige toepassing.

### **Artikel 3 Keuze van het generatiepact**

Het gebruik van het generatiepact houdt in dat de medewerker vanaf de datum waarop het naar aanleiding van zijn verzoek genomen besluit ingaat, kiest voor één van de volgende varianten:

#### **a) 80/90/100% regeling**

Deze variant gaat op zijn vroegst in op 1<sup>e</sup> van de maand dat de medewerker 60 jaar wordt. De medewerker krijgt de mogelijkheid om 80% van het aantal uren van zijn dienstverband te gaan werken. Voor de medewerker wordt 80% werken, 90% van het salaris, salaristoelagen en Individueel keuze Budget (IKB) doorbetaald en blijft nagenoeg de volledige pensioenopbouw (100%) gehandhaafd. Hierbij wordt 20% van de oorspronkelijke werktijd in de vorm van buitengewoon verlof verleend. Voor de medewerker met een deeltijdaanstelling gelden dezelfde percentages maar is de grondslag naar rato. Na gebruikmaking van deze variant dient ten minste 18 uur formele arbeidsduur per week te resteren.

#### **b) 50/75/100% regeling**

Deze variant gaat op zijn vroegst in op 1<sup>e</sup> van de maand dat de medewerker 62 jaar wordt. De medewerker krijgt de mogelijkheid om 50% van het aantal uren van zijn dienstverband te gaan werken. Voor de medewerker wordt 50% werken, 75% van het salaris, salaristoelagen en Individueel keuze Budget (IKB) doorbetaald en blijft nagenoeg de volledige pensioenopbouw (100%) gehandhaafd. Hierbij wordt 50% van de oorspronkelijke werktijd in de vorm van buitengewoon verlof verleend. Voor de medewerker met een deeltijdaanstelling gelden dezelfde percentages maar is de grondslag naar rato. Na gebruikmaking van deze variant dient ten minste 18 uur formele arbeidsduur per week te resteren.

### **Artikel 4 Pensioenopbouw**

1. De pensioenopbouw van de deelnemer aan deze regeling blijft nagenoeg gelijk aan de oorspronkelijke pensioenopbouw, ook als gebruik wordt gemaakt van deeltijd keuze pensioen. De pensioenpremie worden zowel door werkgever als door werknemer betaald in de normale verhouding zoals die door het ABP wordt vastgesteld. De aanvulling pensioenopbouw wordt beëindigd bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd van de medewerker.

2. Daarnaast mag er geen sprake zijn van een cumulatie van pensioenopbouw elders. Fiscaal gezien mag er geen sprake zijn van bovenmatige pensioenopbouw (maximaal 100% opbouw totaal). Over het fiscaal bovenmatige deel wordt geen pensioenpremie gecompenseerd in het kader van deze regeling. Dit is een voorwaarde voor deelname aan deze regeling.

#### **Artikel 5 Verlof**

Alle vormen van verlof worden naar evenredigheid van de feitelijke werktijd toegekend.

#### **Artikel 6 Nevenwerkzaamheden**

Medewerkers die deelnemen aan deze regeling mogen nevenwerkzaamheden verrichten mits en voor zover dat niet strijdig is met artikel 15:1 CAR (verplichtingen).

#### **Artikel 7 Ontslag**

De medewerker die van deze regeling gebruik maakt wordt eervol ontslagen op de dag waarop de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt.

#### **Artikel 8 Arbeidsongeschiktheid**

Wanneer de medewerker die gebruik maakt van de regeling generatiepact langdurig ongeschikt wordt wegens ziekte vindt een vermindering plaats van het salaris en toelagen op grond van het bepaalde in artikel 7:3 van de CAR. Dit betekent dat de generatiepact afspraken na zes maanden ziekte vervallen.

Bij deze vermindering wordt uitgegaan van de oorspronkelijke brutobedragen - waarop het salaris generatiepact is gebaseerd - en geldt dat deze bedragen stapsgewijs worden teruggebracht tot 70% van de oorspronkelijke salaris conform het bepaalde in artikel 7:3 van de CAR, met dien verstande dat de ambtenaar nooit een hoger bruto bedrag betaald kan krijgen, dan de ambtenaar zou hebben gekregen op grond van de keuze van het generatiepact en niet ziek zou zijn geweest.

#### **Artikel 9 Werkloosheid**

De werkgever compenseert het verschil tussen;

- a. de vastgestelde bruto uitkeringen bij werkloosheid (WW, BW en NW) op basis van het inkomen gekoppeld aan de keuze van het generatiepact en
- b. de bruto uitkering(en) bij werkloosheid waarvan sprake zou zijn als er geen gebruik wordt gemaakt van het generatiepact.

#### **Artikel 10 Hardheidsclausule en/of onvoorziene gevallen**

In gevallen waarin deze regeling niet of niet in redelijkheid voorziet of bij twijfel, kan de directie een bijzondere voorziening treffen. Het treffen van een bijzondere voorziening bij individuele gevallen wordt zo nodig ter goedkeuring voorgelegd aan de Belastingdienst.

#### **Artikel 11 Inwerkingtreding en werkingsduur**

1. Deze (gewijzigde) regeling treedt in werking op 1 september 2018 en geldt tot 1 september 2022. Degenen die vóór 1 september 2022 gebruik maken van deze regeling kunnen dat blijven doen tot het moment waarop zij de AOW-gerechtigde leeftijd bereiken.
2. Deze regeling kan worden aangehaald als de Regeling Generatiepact gemeente Stichtse Vecht 2018 – 2022.
3. Deze regeling komt in de plaats van de Regeling Generatiepact gemeente Stichtse Vecht 2016 – 2019, vastgesteld op 14 juni 2016. Deelnemers die al gebruik maken van de Regeling Generatiepact gemeente Stichtse Vecht 2016 – 2019, kunnen dat blijven doen onder de gewijzigde regeling tot het moment waarop zij de AOW-gerechtigde leeftijd bereiken.

4. Na het vervallen of het intrekken van deze regeling is het voor de deelnemende medewerker niet meer de mogelijkheid om de keuze van het generatiepact te wijzigen.

#### **Artikel 12 Evaluatie**

Deze regeling wordt in het laatste kwartaal van 2021 geëvalueerd.

Aldus vastgesteld in de vergadering van het College van burgemeester en wethouders van de gemeente Stichtse Vecht d.d.

de secretaris,

de burgemeester,