

Generatiepact Stichtse Vecht



Juli 2018

Het Generatiepact

Word je 60 of 62 jaar of ben je al ouder ? En overweeg je om minder te gaan werken? Dan is het Generatiepact wellicht iets voor jou. Met deze (gewijzigde) regeling kun je minder uren gaan werken, waarbij de gemeente je voor een deel compenseert. Zo heb je wekelijks meer vrije tijd, bijvoorbeeld voor reizen, hobby's, familie, mantelzorg en vrienden. Daarnaast bespaart de gemeente loonkosten die weer kunnen worden gebruikt om jongeren of mensen met een arbeidsbeperking aan te nemen alsmede werkervaringsplaatsen te creëren voor kandidaten in het kader Sociaal Return (SR).

In deze brochure lees je meer over de volgende onderwerpen van het Generatiepact:

Het Generatiepact	2
Hoe en waarom is het Generatiepact tot stand gekomen?	3
Wat is het Generatiepact?	3
Uitgangspunten van de regeling	3
Pensioenopbouw?	4
Uitbreiding arbeidsduur?	4
Wanneer kan ik meedoen aan het Generatiepact?	4
Meedoen en toch thuiswerken?	5
Het Generatiepact (80/90/100 regeling)	5
Het Generatiepact (50/-75/100 regeling)	5
Verlof	6
Gevolgen voor de omvang van je aanstelling	6
Gevolgen voor je inkomen en pensioen	6
Langdurig ziek en werkloosheid	7
Eerder stoppen met het Generatiepact, kan dat?	7
Hoe lang kan ik mee doen aan het generatiepact	7
De werkgever biedt een financiële check aan	7
Vragen?	8

Hoe en waarom is de gewijzigde regeling Generatiepact tot stand gekomen?

Al vanaf 1 juli 2016 hebben medewerkers van de gemeenste Stichtse Vecht in het jaar dat zij 60 worden de mogelijkheid om deel te nemen aan het generatiepact 80/90/100. Dit betekent 80% werken, tegen 90% salaris en nagenoeg 100% pensioenopbouw. De wens vanuit de oudere werknemers was om deze generatiepactregeling verder uit te breiden. Daarnaast wordt de uitbreiding van het generatiepact gestimuleerd in de onlangs afgesloten CAO en ook het GO heeft de wens uitgesproken voor een tweede variant t.w. 50/75/100. Dit betekent 50% werken, tegen 75% salaris en nagenoeg 100% pensioenopbouw.

Een Generatiepact sluiten met de werknemers is één van de adviezen van de VNG in de laatste twee afgesloten CAO's voor de sector gemeenten. Dit advies moet bijdragen aan goed werkgeverschap, succesvolle herplaatsing van medewerkers en kansen voor de instroom van onder andere jonge(re) medewerkers binnen onze organisatie.

Het Generatiepact is daarnaast ook bedoeld om oudere medewerkers een extra mogelijkheid te bieden om gezond hun loopbaan af te ronden. Deze regeling zal er ook toe bijdragen om langer doorwerken mogelijk te maken, hetgeen past in een leeftijdsgebonden personeelsbeleid van duurzame inzetbaarheid van medewerkers bij de gemeente Stichtse Vecht.

Met het geld dat de gemeente met het Generatiepact bespaart wil de directie jongeren en mensen met een arbeidsbeperking meer kans geven om bij de gemeente Stichtse Vecht aan de slag te gaan. Niet alleen omdat het is opgenomen in de CAO maar ook wij als gemeente onze verantwoordelijkheid willen nemen in deze.

Wat is het Generatiepact?

De nieuwe regeling Generatiepact 2018 – 2022 kent vanaf 1 september 2018 twee varianten t.w.: de 60-jarigenregeling en de 62 jarigenregeling. De gemeente compenseert een deel van het inkomensverlies voor medewerkers die 60 en/of 62 worden (of al ouder zijn) die vrijwillig minder willen gaan werken. Daarmee krijg je meer vrije tijd en kan de gemeente besparen op de loonkosten en deze gelden gaan herbezetten. De gemeente compenseert in de twee aangeboden varianten de helft van de uren die je inlevert. Het andere deel is voor eigen rekening.

Uitgangspunten van de regeling

De regeling bied je dus de mogelijkheid om vrijwillig minder te werken. De gemeente compenseert dus een deel van je inkomensverlies.

Het betreft hier de twee meest voorkomende – fiscaal goedgekeurde – varianten:

60-jarigen variant

Deze variant gaat op zijn vroegst in op 1^e dag van de maand dat je 60 jaar wordt. Je krijgt de mogelijkheid om 80% van het aantal uren van je dienstverband te gaan werken. Voor 80% werken wordt 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 aanvrager 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, de zogenaamde ondergrens.

62-jarigen variant

Deze variant gaat op zijn vroegst in op 1^e dag van de maand dat je 62 jaar wordt. Je krijgt de mogelijkheid om 50% van het aantal uren van je dienstverband te gaan werken. Voor 50% werken wordt 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 aanvrager met een deeltijdaanstelling gelden dezelfde percentages maar is de grondslag naar rato. Voor deeltijders geldt, over de uren dat je Generatiepact opneemt, krijg je 75% doorbetaald. De korting van 25% van je salaris is naar evenredigheid van het aantal uren dat opgenomen wordt in het kader van het generatiepact.

Ook hier weer, na gebruikmaking van deze variant dient ten minste 18 uur formele arbeidsduur per week te resteren, de zogenaamde ondergrens.

Let op: De ingangsdatum van de 80/90/100 regeling is anders geformuleerd dan in de vorige regeling Generatiepact. In deze nieuwe regeling kan je pas gebruik maken op de 1^e dag van de maand dat je 60 jaar wordt, in plaats van in het jaar dat je 60 wordt. Deze gewijzigde formulering is meer in de lijn met andere rechtspositieregelingen en regelingen generatiepact bij andere gemeenten in Nederland.

Echter voor de medewerkers die in 2019 60 jaar worden, zal eenmalig een uitzondering worden gemaakt (Hardheidsclausule). Zij kunnen vanaf 1 januari 2019 nog wel gebruik maken van de variant 80/90/100, en hoeven niet te wachten tot de maand waarin zij 60 jaar worden.

Pensioenopbouw?

Tijdens de periode waarin je gebruik maakt van het Generatiepact bouw je nagenoeg volledig pensioen op (kan fractioneel iets afwijken) over de oude arbeidsduur. De verdeling van de te betalen pensioenpremie blijft gelijk, t.w. 30% voor rekening van de medewerker en 70% voor rekening van de werkgever. De pensioenopbouw komt niet in gevaar als je als deelnemer aan het Generatiepact ook tegelijkertijd vroegpensioen ontvangt, het zogenaamde Keuzepensioen. Aan het opnemen van je Keuzepensioen zijn echter wel bepaalde voorwaarden verbonden. Zie hiervoor de nadere informatie die is opgenomen in het aanvraagformulier om in aanmerking te komen voor het Generatiepact.

Uitbreiding arbeidsduur?

Indien je gebruik maakt van deze regeling, kan je geen beroep meer doen op artikel 2.7 lid 2 van onze arbeidsvoorwaardenregeling CAR/UWO (uitbreiding van de formele arbeidsduur per week).

Wanneer kan ik meedoen aan het Generatiepact (nieuwe/gewijzigde regeling)?

Je kunt deelnemen aan het Generatiepact als je:

- 60 jaar bent of ouder en/of 62 jaar bent of ouder tussen 1 september 2018 en 1 september 2022;
- minimaal 2 jaar een ambtelijke aanstelling hebt bij de gemeente Stichtse Vecht en er mag gedurende deze twee jaar ook geen sprake zijn geweest van een (vaste) urenuitbreiding;
- op het moment van de deelname aan het Generatiepact in vaste dienst bent aangesteld;
- minimaal 18 werkuren overhoudt na aftrek van de dag (uren) die je vrijwillig wilt inleveren in het kader van het Generatiepact.



Meedoen en toch thuiswerken?

De afspraak blijft dat je incidenteel thuis en/of extern mag blijven werken. Maak hierover opnieuw praktische afspraken met je direct leidinggevende in het kader van "Ruimte voor werken". Uitgangspunt voor de medewerkers die gebruik maken van de variant 50/75/100 is echter wel dat zij in principe zoveel mogelijk drie dagen op hun (vaste werklocatie) werkzaam zijn. De gemiddelde arbeidsduur per dag is 7,2 uur en een dagdeel 3,6 uur volgens de CAR/UWO.

Het Generatiepact (de 60-jarigen variant: 80/90/100 regeling)

Je gaat vrijwillig 20% per week (7,2 uur) minder werken (berekening deeltijders naar evenredigheid c.q. rato). Om administratieve redenen zal de arbeidstijd worden afgerond op kwartieren en e.e.a. dient administratief te worden vastgelegd (28,8 uur wordt afgerond op 28 uur en 45 minuten). De omvang van je aanstelling wordt met 1 dag per week (7,2 uur) verminderd.

Werk je nu bijvoorbeeld 5 werkdagen van 7,2 uur per dag? En ga je deelnemen aan het Generatiepact? Dan krijg je dus een aangepast werktijdenformulier bij de gemeente Stichtse Vecht voor 4 werkdagen van 7,2 uur per dag (28,8 uur per week = 28 uur en 48 minuten). Ben je nu al gewend om bijvoorbeeld 9 uur per dag te werken? Maak dan praktische afspraken met je direct leidinggevende over de gewijzigde werktijden en leg deze vast in een werktijdenformulier. De uren die je minder gaat werken worden aangemerkt als buitengewoon verlof in de personeelsadministratie.

Het Generatiepact gaat op zijn vroegst in op 1^e dag dat je 60 jaar zal worden. Wel dien je in principe drie maanden voor aanvang van de ingangsdatum een verzoek hiertoe in te dienen bij je direct leidinggevende. Van de termijn van drie maanden kan worden afgeweken als de bedrijfsvoering dit toelaat. De gemeente compenseert de ingeleverde uren voor de helft.

Voorbeeld

Heb je bijvoorbeeld een volledige (vaste) aanstelling van formeel 36 uur? Dan lever je 3,6 uur salaris in als je meedoet met de regeling. De regeling stopt wanneer je de AOW-leeftijd hebt bereikt of nadat je officieel uit dienst treedt bij de gemeente Stichtse Vecht.

Bereik je bijvoorbeeld de AOW-leeftijd op 15 juli 2017? Dan stopt de 60-jarigen-regeling ook op die dag, omdat in de CAR/UWO is opgenomen, dat je dienstverband bij de gemeente dan ook beëindigd wordt.

Het Generatiepact (de 62-jarigen variant: 50/75/100 regeling)

Je gaat vrijwillig 50% per week (18 uur) minder werken (berekening deeltijders naar evenredigheid c.q. rato). Om administratieve redenen zal de arbeidstijd - indien nodig - worden afgerond op kwartieren op je werktijdenformulier.

Werk je nu bijvoorbeeld 5 werkdagen van 7,2 uur per dag? En ga je deelnemen aan de 62-jarigen variant? Dan krijg je een aangepast werktijdenformulier bij de gemeente

Stichtse Vecht voor in principe 3 werkdagen, waarover de 18 uur per week worden verdeeld. Ben je nu gewend om bijvoorbeeld 9 uur per dag te werken? Maak dan opnieuw praktische afspraken met je direct leidinggevende over de gewijzigde werktijden en leg deze vast in een werktijdenformulier. De uren die je minder gaat werken worden aangemerkt als buitengewoon verlof in de personeelsadministratie.

Het Generatiepact gaat op zijn vroegst in op 1^e dag dat je 62 jaar wordt. Wel dien je in principe drie maanden voor aanvang van de ingangsdatum een verzoek hiertoe in te dienen bij je direct leidinggevende. Van de termijn van drie maanden kan worden afgeweken als de bedrijfsvoering dit toelaat. De gemeente compenseert de ingeleverde uren voor de helft.

Voorbeeld

Heb je bijvoorbeeld een volledige (vaste) aanstelling van formeel 36 uur? Dan lever je 9 uur salaris in als je meedoet met de regeling. De regeling stopt wanneer je de AOW-leeftijd hebt bereikt of nadat je officieel uit dienst treedt bij de gemeente Stichtse Vecht.

Bereik je bijvoorbeeld de AOW-leeftijd op 15 juli 2020? Dan stopt de 62-jarigen-regeling ook op die dag, omdat in de CAR/UWO is opgenomen, dat je dienstverband bij de gemeente dan ook beëindigd wordt.

Verlof

De opbouw van vakantie verlofuren gaat naar rato van de omvang van je aanstelling. Je bouwt geen verlofuren op over de dag (uren) die je inlevert. Ook alle andere vormen van verlof zoals garantieverlof, ORD-verlof worden naar rato verlaagd.



Gevolgen voor de omvang van je aanstelling

Je aanstelling wordt kleiner. De uren die je vrijwillig inlevert, krijg je niet meer terug.

Gevolgen voor je inkomen en pensioen

Je krijgt minder salaris. Dat betekent dat je ook minder IKB krijgt. Daarnaast bouw je vrijwel volledig pensioen op over de oude arbeidsduur, dat betekent dat je ook over jouw deel pensioenpremie betaalt over de oude arbeidsduur. Om berekeningstechnische redenen kan de opbouw van pensioen fractioneel iets lager zijn.

Het is belangrijk om te weten dat er volgens het ABP pensioenreglement geen sprake mag zijn van een zogenaamde cumulatie van pensioenopbouw elders. Wanneer je dus deels elders zou gaan werken, kan het zijn dat er geen 100% pensioenopbouw ABP mogelijk is. Fiscaal gezien mag er namelijk geen sprake zijn van bovenmatige pensioenopbouw. Dit is een voorwaarde die gesteld moet worden aan deelname aan deze regeling.

Maak je gebruik van de 60 en/of 62-jarigenregeling van het Generatiepact? Dan kun je er daarnaast ook voor kiezen om nu of later gedeeltelijk met ABP Keuzepensioen te gaan. Je inkomen kan je dan laten aanvullen met een deel van je Keuzepensioen. De pensioenopname moet echter minimaal 10% zijn en daarnaast zijn er nog meer specifieke fiscale- en ABP pensioenbepalingen. Laat je hierover goed informeren en lees de bijzondere voorwaarden hierover op het aanvraagformulier.

Meer informatie over ABP Keuzepensioen

Meer informatie over ABP KeuzePensioen vind je op de website www.abp.nl/over-pensioen. Op www.mijnabp.nl kun je zelf een berekening maken van deeltijdpensioen voor het gedeelte waarmee je stopt met werken.

Langdurig ziek en werkloosheid

In de nieuwe regeling zijn twee zogenaamde “Vangnetbepalingen” opgenomen voor het – waarschijnlijk theoretische - geval dat er een situatie ontstaat waarin vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid en/of werkloosheid inkomstenvermindering ontstaan. Bij langdurige ziekte c.q. arbeidsongeschiktheid van langer dan zes maanden of werkloosheid komen de gemaakte afspraken over deelname aan het Generatiepact te vervallen op jouw verzoek.

Eerder stoppen met het Generatiepact, kan dat?

Maak je gebruik van de 60 en/of 62-jarigen-regeling? En wil je ermee stoppen voordat je uit dienst treedt bij de gemeente Stichtse Vecht? Dat kan niet. Eenmaal gekozen blijft gekozen. Het geldt dat de gemeente bespaart wordt immers ingezet voor het aantrekken van onder andere nieuwe collega's zoals jongeren en mensen met een met een arbeidsbeperking.

Hoe lang kan ik mee doen aan het Generatiepact

Je kunt in de nieuwe regeling instappen vanaf 1 september 2018 tot 1 september 2022. Dat kan maandelijks. Vanaf 1 januari 2022 kun je vooralsnog niet meer instappen in deze regeling van het Generatiepact.

De regeling wordt in het laatste kwartaal van 2021 geëvalueerd. Na deze evaluatie zal worden bezien of deze regeling zal worden voortgezet.

De werkgever biedt een financiële check aan

Medewerkers goed informeren over de mogelijkheden van de 62 jarigenregeling generatiepact en/of eerder stoppen met werken is van groot belang. Wanneer je als medewerker goed op de hoogte bent van de persoonlijke gevolgen van deelname aan het Generatiepact of ABP keuze pensioen, dan ben je beter in staat om een weloverwogen keuze te maken. Directie heeft daarom besloten om een overeenkomst aan te gaan met een bureau dat is gespecialiseerd in het maken van een financiële check.

Het bureau FinBase toont medewerkers op individueel niveau de mogelijkheden die het generatiepact en/of ABP keuzepensioen hen biedt. Tijdens de financiële scan wordt de totale financiële situatie van het huishouden van jou helder in kaart gebracht. Dus inclusief de gegevens van je eventuele partner, de aanwezigheid van spaargeld, een huis, hypotheek etc. Dit totale beeld geeft je als medewerker houvast om de juiste keuzes te maken voor nu of in de toekomst.

Eigen bijdrage financiële check

De kosten van een dergelijke check zijn iets minder dan € 600,00. Als je gebruik wilt maken van deze financiële check draag je als medewerker maximaal € 300,- (netto) bij . Maak je gebruik van deze mogelijkheid, dan wordt deze eigen bijdrage ingehouden op je salaris of op het nog resterend bedrag aan Persoonsgebonden budget (PGB), nu of in de toekomst.

Via het aanvraagformulier Generatiepact kan je aangeven of je (eerst) gebruik wil maken van deze service. Wil nu al meer weten over FinBase, klik dan op de onderstaande van hun website <https://finbase.nl/generatiepact/> Via de HRM administratie zal je na aanmelding nog meer informatie ontvangen over deze financiële check. Zoals het maken van een concrete afspraak met het bureau.



Vragen

Heb je nog een vraag over het Generatiepact? Voor meer info kun je contact opnemen met de HRM administratie, bereikbaar via het e-mailadres: administratiehrm@stichtsevecht.nl .

De regeling inclusief toelichting en de formulieren om deel te nemen kan je raadplegen en/of downloaden via RAP.