

Officiële uitgave van gemeenschappelijke regeling
Noaberkracht Dinkelland Tubbergen.

Noaberkracht Dinkelland Tubbergen; Regeling generatiepact Noaberkracht Dinkelland Tubbergen 2017-2021

Het bestuur van de bedrijfsvoeringsorganisatie Noaberkracht Dinkelland Tubbergen

overwegende dat in de CAO gemeenten 2013-2015 afspraken zijn gemaakt over onder andere de werkgelegenheid en werkervaring voor jongeren van 35 jaar en jonger;

dat de gemeenten zijn in dit verband is geadviseerd de mogelijkheden van een generatiepact te benutten:

dat in een generatiepact de werkgever de oudere medewerkers de mogelijkheid biedt om minder te werken met gedeeltelijk behoud van salaris en met behoud van volledige pensioenopbouw om zo ruimte te maken voor jongere medewerkers;

dat het is gewenst een dergelijke regeling ook voor Noaberkracht Dinkelland Tubbergen te treffen;

gelet op de Gemeenschappelijke Regeling Noaberkracht Tubbergen Dinkelland en het bepaalde in artikel 125, tweede lid van de Ambtenarenwet;

besluit:

vast te stellen de navolgende

Regeling generatiepact Noaberkracht Dinkelland Tubbergen 2017-2021

Artikel 1 Begripsbepalingen

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

- ANDT: de arbeidsvoorwaardenregeling Noaberkracht Dinkelland Tubbergen;
- ambtenaar: de ambtenaar in dienst van Noaberkracht Dinkelland Tubbergen in de zin van artikel 1: 1 van de ANDT Noaberkracht Dinkelland Tubbergen;
- werkgever: het bestuur van de bedrijfsvoeringsorganisatie Noaberkracht Dinkelland Tubbergen;
- generatiepact: het verbond tussen de generatie ouderen en de generatie jongeren, waarbij de zittende generatie ouderen onder bepaalde voorwaarden plaats maakt voor de instroom van de generatie jongeren;
- regeling: de "Regeling generatiepact Noaberkracht Dinkelland Tubbergen 2017 – 2021".
- arbeidsduur: de vooraf vastgestelde omvang van het aantal uren in een bepaalde periode gedurende welke door de ambtenaar arbeid moet worden verricht;
- formele arbeidsduur: de arbeidsduur per week volgens de aanstelling;
- feitelijke arbeidsduur: de arbeidsduur zoals die voor de ambtenaar voor een bepaalde week is vastgesteld;
- arbeidsduur per jaar: de naar jaarbasis herleide formele arbeidsduur per week, gecorrigeerd voor feestdagen;
- salaris: maandbedrag dat binnen de salarisschaal aan de ambtenaar is toegekend, naar evenredigheid van diens formele arbeidsduur;
- salaristoelagen: de vakantietoelage, de eindejaarsuitkering de functioneringstoelage, de waarnemingstoelage, de toelage onregelmatige dienst, de toelage beschikbaarheidsdienst, de arbeidsmarkttoelage, de garantietoelage, de afbouwtoelage(n) die aan de medewerker zijn toegekend en die tot 1 mei 2016 tot de bezoldiging werden gerekend.

Artikel 2 Vorm

1. De ambtenaar doet een schriftelijk verzoek aan de werkgever, als hij gebruik wil maken van de regeling. Dit verzoek wordt gehonoreerd, tenzij zwaarwegende belangen van de dienst zich daartegen verzetten. De ingangsdatum wordt door werkgever, na overleg met de ambtenaar, vastgesteld op de 1e dag van een kalendermaand.
2. De ambtenaar kan verzoeken:
 - a. of 60% van zijn formele arbeidsduur te werken tegen 85% van het salaris en salaristoelagen en met 100% pensioenopbouw; (100% pensioenopbouw behoudens uitzondering, zie toelichting)
 - b. of 80% van zijn formele arbeidsduur te werken tegen 90% van het salaris en salaristoelagen en met 100% pensioenopbouw. De ambtenaar kan in een later stadium verzoeken over te stappen naar de keuze in dit lid onder a. (100% pensioenopbouw behoudens uitzondering, zie toelichting)

3. Voor de ambtenaar die inclusief een eventuele garantietoelage wordt bezoldigd volgens maximaal het maximum van salarisschaal 6 of lager geldt in afwijking van het bepaalde in het tweede lid onder a. een doorbetaling van 90% van zijn oorspronkelijk salaris.
4. De feitelijke gemiddelde arbeidsduur van de ambtenaar mag in het kader van de regeling niet lager worden dan 21,6 uur per week.
5. Voor de ambtenaar geldt de regeling voor maximaal 60% van het aantal maanden tussen de ingangsdatum van deelname aan deze regeling en de AOW-datum van de ambtenaar.
6. De ambtenaar die inclusief garantietoelage wordt bezoldigd volgens maximaal het maximum van salarisschaal 6 of lager kan verzoeken de regeling te laten gelden voor maximaal 70% van het aantal maanden tussen de ingangsdatum van deelname aan deze regeling en de AOW-datum van de ambtenaar. Het bepaalde in het derde lid is dan niet van toepassing.
7. Gelijk met het verzoek tot deelname aan deze regeling verzoekt de ambtenaar om ontslag op eigen verzoek na afloop van de deelnameperiode als bedoeld in het vijfde lid. De ambtenaar kan dan gebruik maken van de regeling ABP keuzepensioen.
8. Ten aanzien van de berekening van de termijn als bedoeld in lid 5 wordt gerekend tot de 1e dag van de maand volgend op de AOW datum. Indien de ambtenaar jarig is op de 1e van de maand geldt de feitelijke AOW datum.
9. Het is de ambtenaar niet toegestaan om de vrijgekomen werktijd te gebruiken voor het verrichten van betaalde arbeid. De werkgever kan hiervan op verzoek ontheffing verlenen. Neveninkomsten die de ambtenaar genoot op het moment van deelname aan deze regeling kunnen worden gehandhaafd.

Artikel 3 Doelgroep

1. De regeling staat open voor de ambtenaar die tijdens de looptijd van de regeling de leeftijd bereikt van 10 jaar voor de wettelijke AOW-leeftijd (op het moment van vaststelling van deze regeling 57 jaar) en die ten minste 5 jaar in een dienstverband voor onbepaalde tijd bij Noaberkracht Dinkelland Tubbergen of haar rechtsvoorgangers werkzaam is.
2. Indien er sprake is geweest van urenvermeerdering binnen een periode van 5 jaar voor deelname aan de regeling, geldt als formele arbeidsduur de formele arbeidsduur voordat het aantal uren is uitgebreid.
3. De ambtenaar die gebruik maakt van de regeling, kan deze niet tussentijds beëindigen om opnieuw zijn functie met oorspronkelijke betrekkingssomvang te vervullen.

Artikel 4 Urenvermeerdering

De ambtenaar die gebruik maakt van de regeling kan geen aanspraak meer maken op een uren vermeerdering in welke vorm dan ook.

Artikel 5 Ziek

1. Wanneer de medewerker die gebruik maakt van deze regeling langdurig arbeidsongeschikt wordt wegens ziekte, vindt een vermindering plaats van het salaris en salaristoelagen op grond van het bepaalde in artikel 7:3 ANDT. Dit betekent dat de generatiepact afspraken na 6 maanden ziekte vervallen. Hierbij wordt uitgegaan van het oorspronkelijke salaris en salaristoelagen en geldt dat deze bedragen stapsgewijs worden teruggebracht tot 70% van het salaris en salaristoelagen, conform het bepaalde in artikel 7:3 van de ANDT.

Artikel 6 Verlof

1. Gedurende de periode waarin de ambtenaar gebruik maakt van de regeling, als bedoeld onder artikel 2, tweede lid sub a respectievelijk artikel 2 tweede lid sub b, wordt het verlof teruggebracht tot 60% respectievelijk 80% van het verlof dat hoort bij zijn formele arbeidsduur.
2. Is sprake van ziekte, zoals beschreven in artikel 5, dan bouwt de ambtenaar vanaf de zevende maand van ziekte weer verlof op in overeenstemming met het oorspronkelijk aan hem toegekende verlof tot de dag waarop de regeling wordt voortgezet.

Artikel 7 Boventalligheid

1. Voor de ambtenaar die gebruik maakt van de regeling en boventallig wordt verklaard, geldt het "van werk naar werk" traject, als bedoeld in hoofdstuk 10d van de ANDT.
2. Slaagt de ambtenaar er niet in een passende of geschikte functie te vinden, dan wordt hem na afloop van het "van werk naar werk" traject ontslag verleend op grond van het dan geldende artikel 8:3 van de ANDT, dan wel de daarvoor in de plaats getreden collectieve arbeidsvoorwaarden-regeling. Dit ontslag betreft ontslag uit de oorspronkelijk betrekking met bijbehorende formele arbeidsduur, die hij vervulde voordat hij gebruik maakte van de regeling met bijbehorende ont-

slaguitkeringsregelingen. Op dat moment ontstaan aanspraken op een WW-uitkering, een bovenwettelijke uitkering en eventueel een nawettelijke uitkering.

3. De bovenwettelijke en eventueel nawettelijke aanvulling conform de ANDT geldt voor maximaal de duur als bedoeld in artikel 2 vijfde lid.

Artikel 8 AOW datum

Indien tijdens de deelnameperiode aan deze regeling de AOW leeftijd wettelijk wordt verhoogd, wordt op verzoek van de ambtenaar deelname aan deze regeling verlengd en het ontslag op eigen verzoek uitgesteld gelijk aan 60% van de duur van deze AOW-leeftijdsverhoging, of 70% van de duur van de AOW-leeftijdsverhoging indien artikel 2 vijfde lid onder b van toepassing is. Indien het ontslag na afloop van deelname aan deze regeling al is ingegaan, kan de aanstelling niet herleven.

Artikel 9 Onvoorziene gevallen

In gevallen waarin deze regeling niet of niet naar billijkheid voorziet, kan het dagelijks bestuur Noaberkracht Dinkelland Tubbergen een bijzondere regeling treffen.

Artikel 10 Citeertitel

Deze regeling kan worden aangehaald als "Regeling generatiepact Noaberkracht Dinkelland Tubbergen 2017 - 2021".

Artikel 11 Looptijd regeling

De looptijd gedurende welke de ambtenaar deel kan nemen aan deze regeling, is van 1 januari 2017 tot en met 1 januari 2021. Deelname aan de regeling moet uiterlijk 1 januari 2021 zijn gestart.

Artikel 12 Datum inwerkingtreding

Dit besluit treedt in werking op 1 januari 2017 of, als dit besluit op of na die datum bekend wordt bekendgemaakt, op de dag na zijn bekendmaking.

Tubbergen, 25 oktober 2016

*Het bestuur van de bedrijfsvoeringsorganisatie Noaberkracht Dinkelland Tubbergen,
de secretarissen, de voorzitter*

E.M. Grobben, drs. ing. G.B.J. Mensink, mr. M.K.M. Stegers

Toelichting regeling generatiepact Noaberkracht Dinkelland Tubbergen 2017-2021

In de CAO gemeenten 2013-2015 zijn afspraken gemaakt over onder andere de werkgelegenheid en werkervaring voor jongeren van 35 jaar en jonger. De gemeenten zijn in dit verband geadviseerd de mogelijkheden van een generatiepact te benutten. In het generatiepact biedt de werkgever de oudere medewerkers de mogelijkheid om minder te werken met gedeeltelijk behoud van salaris en met behoud van volledige pensioenopbouw om zo ruimte te maken voor jongere medewerkers.

Artikel 1

Met ingang van 1 mei 2016 is het begrip bezoldiging vervallen. Nu geldt het begrip salaris. Wat wordt daaronder verstaan?

Salaris is het maandbedrag dat binnen de salarisschaal aan de ambtenaar is toegekend, naar evenredigheid van diens formele arbeidsduur. Daaronder vallen alle van het salaris afgeleide bedragen zoals vakantietoelage en eindejaarsuitkering. Daaronder vallen tevens de in dit artikel met name genoemde toelagen, waarover pensioen wordt opgebouwd.

Artikel 2

Het generatiepact is vormgegeven in een 60-85-100 variant, d.w.z. 60% werken, 85% salaris en 100% pensioenopbouw. De aanpassing in het kader van de regeling mag nooit uitkomen op minder dan 21,6 uur per week. Medewerkers kunnen ook kiezen voor een 80-90-100 variant en op een later moment overstappen naar de 60-85-100 variant.

Deelname aan de regeling houdt in, dat de medewerker minder gaat werken zonder dat de omvang van de aanstelling wordt aangepast.

Buitengewoon verlof wordt verleend voor 40% of 20% van het aantal aanstellingsuren met als ondergrens 21,6 uur per week.

Bij 30 uur werken zou het op basis van 60% werken 18 uur werken worden, maar i.v.m. met de ondergrens wordt dit 21,6 uur. Er wordt dan 8,6 uur buitengewoon verlof verleend.

Voor de medewerkers in de schalen 1 tot en met 6 (incl. garantietoelage) wordt een aanvullende voorziening getroffen. Voor hen geldt in plaats van een 60-85-100 regeling een 60-90-100 regeling. Zij kunnen ook kiezen voor de opties zoals hiervoor bedoeld en in de plaats daarvan de regeling laten gelden voor 70% van de resterende duur tot de AOW (i.p.v. 60%).

Verzoeken worden zo mogelijk binnen 3 maanden afgehandeld.

Wat een zwaarwegend bedrijfsbelang inhoudt, kan niet eenduidig worden aangegeven. Dit verschilt per geval. In de rechtspraak zijn echter wel aanknopingspunten te vinden voor de uitleg van dit begrip.

Hieronder vallen in ieder geval economische, technische en operationele belangen, maar ook een krappe arbeidsmarkt. Elk verzoek moet naar de concrete situatie worden beoordeeld aan de hand van de criteria redelijkheid en billijkheid. Hierdoor worden de belangen van werkgever en medewerker afgewogen. Van zo'n belang is in ieder geval sprake indien toekenning van de aanvraag leidt tot ernstige problemen:

voor de bedrijfsvoering of noodzakelijk geacht herbezetting van de vrijgekomen uren;
op het gebied van veiligheid;
van roostertechnische aard.

De pensioenopbouw gaat volledig door. De pensioenpremie, zowel het werkgeversdeel als het werknemersdeel, over de vrijgekomen tijd waarover geen salaris wordt doorbetaald, komt voor 70% rekening van werkgever en voor 30% voor rekening van werknemer.

De regeling geldt voor maximaal 60% van de resterende arbeidsduur tot aan de AOW, waarna de medewerker op eigen verzoek ontslag wordt verleend. 60-85-100 of 80-90-100 Voor de schalen 1 tot en met het maximum van schaal 6 incl. garantietoelage geldt de regeling voor maximaal 60% van de resterende arbeidsduur tot de AOW met een 60-90-100 regeling of 70% van de resterende arbeidsduur tot de AOW met een 60-85-100 of 80-90-100 regeling, waarna de medewerker op eigen verzoek ontslag wordt verleend.

Voorbeeld

Een medewerker in max. schaal 7 of hoger kan zodra hij 57 wordt (nog 10 jaar tot de AOW met 67 jaar) 6 jaar deelnemen tot hij 63 jaar met een 60-85-100 of 80-90-100 regeling, daarna uit dienst.
Een medewerker in schaal 5 kan zodra hij 57 wordt (nog 10 jaar tot de AOW met 67 jaar) 6 jaar deelnemen tot 63 jaar met een 60-90-100 (daarna uit dienst) of deelnemen tot hij 64 jaar is tegen 60-85-100 of 80-90-100, (daarna uit dienst).

Aanvang en einde van deelname geschiedt altijd per de 1ste van de een maand.
De medewerker mag de vrijgekomen tijd niet gebruiken voor het verrichten van betaalde arbeid.

Doel van de regeling is onder meer het verjongen van de organisatie. Wij zien het ook als ons maatschappelijk doel als overheidsorganisatie dit te bevorderen. Als elders werk wordt verricht kan een werkgever voor die uren geen jongere aanstellen. In gevallen van b.v. schaarste voor een deel van de arbeidsmarkt waarop het verzoek tot ontheffing is gericht en/of als er geen sprake is van verdringing van werkgelegenheid kan een verzoek tot ontheffing worden gehonoreerd.

De ambtenaar is verplicht inkomsten uit betaalde arbeid te melden en is verplicht jaarlijks opgave te doen van de hoogte van de inkomsten, b.v. door het verstrekken van salarisstroken en het al dan niet op verzoek verstrekken van de aangiften/aanslagen loonheffingen door de belastingdienst. Inkomsten uit betaalde arbeid gestart na deelname aan deze regeling worden (tenzij hiervan ontheffing is verleend) gekort op het salaris/salaristoelagen.

Uitzondering volledige pensioenopbouw

De pensioenopbouw gaat volgens het huidige standpunt van de belastingdienst niet volledig door over het onbetaald verlofdeel als de medewerker tijdens deelname aan de regeling tevens een deel keuzepensioen opneemt.

Voorbeeld.

De 80 90 100 variant wijzigt in een 80 90 90 variant zodra voor 10% of meer keuzepensioen wordt opgenomen.
De 60 85 100 variant wijzigt in een 60 85 85 variant als voor 15% of meer keuzepensioen wordt opgenomen.

Als u opname van keuzepensioen niet meldt bij de werkgever kan werkgever de pensioenopbouw niet aanpassen. De werknemer loopt dan het risico op naheffingen door de belastingdienst en nadelige gevolgen voor de pensioenuitkering.

Artikel 3 en 4

Men moet 5 jaar werkzaam zijn geweest voordat men deel kan nemen aan de regeling. Dit is bedoeld om oneigenlijk gebruik tegen te gaan. Dit geldt dus ook indien er sprake is geweest van urenvermeerdering binnen een periode van 5 jaar voor deelname, uiteraard voor de uren waarmee de aanstelling is uitgebreid.

Wie eenmaal gebruik maakt van de regeling, kan daar tussentijds niet mee stoppen. Ook kan hij geen verzoek voor urenvermeerdering meer indienen. De vrijgekomen formatieruimte wordt namelijk overeenkomstig de doelen van de regeling ingezet voor het aanstellen van jongeren en het bevorderen van het doorontwikkelen van de organisatie (flexibiliteit, mobiliteit).

Artikel 5

Wanneer een medewerker, die gebruik maakt van de regeling, langer dan zes maanden ziek is, gaat hij terug naar het oude salaris. Dit is opgenomen om te voorkomen dat er een te groot inkomensverlies ontstaat. Anders gezegd, wanneer een medewerker die gebruik maakt van de regeling langdurig ziek is, wordt het salaris verminderd op grond van ziekte (artikel 7:3 ANDT). Dit betekent dat de generatiepactafspraken na zes maanden ziekte vervallen. Het oorspronkelijk salaris gaat weer gelden en op dit salaris wordt korting wegens ziekte toegepast. Leidt de ziekte van de medewerker tot een arbeidsongeschiktheidsuitkering en een herplaatsing, dan kan op basis van de formeel nieuw vastgestelde aanstellingsomvang naar rato gebruik worden gemaakt van het generatiepact. Ook hier geldt de ondergrens van 21,6 uur per week. Is de medewerker hersteld dan herleeft het generatiepact.

Artikel 7

Wanneer een medewerker die gebruik maakt van de regeling boventallig wordt, start een vwnw-traject (van werk naar werk). In onderling overleg wordt afgesproken hoeveel tijd wordt besteed aan sollicitatieactiviteiten en ander inspanningen gericht op het vinden van een nieuwe werkring.

Wanneer het niet lukt om een passende of geschikte werkring te vinden, wordt na afloop van het vwnw-traject ontslag verleend. Dit betreft een ontslag uit de *volledige* aanstelling (*oorspronkelijk* salaris). Op dat moment ontstaan aanspraken op een ontslaguitkering. De WW-uitkering wordt gebaseerd op 70% van het *werkelijke* salaris. De werkgever zal in een voorkomend geval de werkloosheidsuitkering aanvullen tot het percentage uitkering, dat op dat moment geldt bij het oorspronkelijk salaris bij ontslag. De medewerker kan natuurlijk ook gebruik maken van het ABP-keuzepensioen. Die uitkering is misschien wel gunstiger. Deze uitkering vult de werkgever niet aan.

Artikel 8

De AOW wordt stapsgewijs verhoogd naar 67 jaar in 2021. Het is de bedoeling dat vanaf 2022 de AOW datum meestijgt met de levensverwachting.

Op basis van de nieuwe CBS-prognose zal deze koppeling in 2022 direct leiden tot een extra stijging van de AOW-leeftijd met 3 maanden. Dit kan nog veranderen, omdat de AOW-leeftijd voor 2022 pas begin 2017 zal worden vastgesteld, met de dan geldende CBS-prognose. Na 2022 wordt periodiek een extra verhoging van de AOW-leeftijd voorzien.

Om hierin tegemoet te komen kan een medewerker verzoeken de duur van deelname aan de regeling te verlengen met 60% (of indien van toepassing voor de schalen 1 tot en met 6 70%) van de wettelijke duur van de AOW leeftijdverhoging.

Overigens wordt opgemerkt dat dit een medewerker met name raakt voor zover dit het AOW deel van het totale pensioen betreft. Voor het deel ABP keuzepensioen is dit in principe niet negatief omdat hiervoor een pensioenreserve is opgebouwd. Dit nadelig AOW effect neemt af naarmate de salarisschaal hoger is. Mede daarom is het percentage doorbetaling de schalen 1 tot en met 6 verhoogd tot 90% (artikel 2 derde lid).

Artikel 12

De regeling heeft een beperkte looptijd tot en met 1 januari 2021. Het is niet vanzelfsprekend dat de regeling in deze of andere vorm wordt verlengd. Dat is afhankelijk van de omstandigheden op dat moment.

Algemeen

Over de effecten van de regeling vindt door de werkgever met de ondernemingsraad open en transparante communicatie plaats. Na afloop van de regeling vindt een evaluatie van de regeling plaats.

Persoonlijk advies

Medewerkers kunnen ter afweging van hun besluit tot deelname aan deze regeling een persoonlijk advies en persoonlijke berekening laten uitbrengen door een externe instantie. De kosten voor dit advies en berekening (maximaal €600,00 excl. BTW) komen voor 50% voor rekening van werkgever. Indien de medewerker deelneemt aan de regeling komen deze kosten tot maximaal €600,00 excl. BTW voor rekening van werkgever.