

Besluit van het dagelijks bestuur van de gemeenschappelijke regeling Regio Twente houdende regels omtrent generatiepact Regeling generatiepact Regio Twente 2017

Artikel 1. Definities

In deze regeling wordt verstaan onder:

1. Generatiepact: het verbond tussen de generatie ouderen en de generatie jongeren, waarbij ouderen plaats maken voor jongeren.
2. ART: Arbeidsvoorwaarden en regelingen Regio Twente
3. Ambtenaar: de persoon als bedoeld in artikel 1:1, lid 1 onder a. van de ART.
4. Werkgever: het dagelijks bestuur van Regio Twente.
5. Regeling: de voorliggende Regeling generatiepact Regio Twente 2017.
6. Variant: een van de keuzemogelijkheden die de ambtenaar heeft bij deelname aan de regeling.
7. Aantal werkuren: het aantal gewerkte uren zonder opbouw van compensatie-uren.
8. Aantal werkuren in referentiejaar: het gemiddelde aantal werkuren in het elfde jaar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd.
9. Aanstellingsomvang: de omvang van de aanstelling volgens het aanstellingsbesluit.
10. Oorspronkelijke aanstellingsomvang: de aanstellingsomvang van de ambtenaar, direct voorafgaand aan de ingangsdatum van deelname aan de regeling.
11. Oorspronkelijk salaris: het salaris van de ambtenaar, direct voorafgaand aan de ingangsdatum van deelname aan de regeling.
12. Oorspronkelijke pensioenopbouw: de pensioenopbouw van de ambtenaar, direct voorafgaand aan de ingangsdatum van deelname aan de regeling.
13. Nevenwerkzaamheden: werkzaamheden zoals bedoeld in artikel 15:1:e ART / hoofdstuk 10 ART, B-deel.
14. Gemeentelijke levensloopregeling
15. Onbetaald verlof

Artikel 2. Doelstellingen

1. Regio Twente benut de financiële ruimte die vrijkomt door deelname aan de regeling, voor herbezetting door mensen met een leeftijd van 35 jaar of jonger.
2. De regeling biedt ondersteuning aan de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers van Regio Twente.

Artikel 3. Uitgangspunten

1. De Regeling generatiepact is een uitwerking van het LOGA-advies aan gemeenten om de mogelijkheden van een generatiepact te benutten (Cao Gemeenten 2013-2015).
2. In het generatiepact biedt de werkgever oudere medewerkers de mogelijkheid minder te gaan werken met gedeeltelijk behoud van salaris om ruimte te maken voor jongere medewerkers.

Artikel 4. Deelname aan de regeling

1. De ambtenaar kan gaan deelnemen aan de regeling:
 - a. als hij/zij bij aanvang van de regeling ten minste 60 jaar is of vanaf het moment dat hij/zij tijdens de looptijd van de regeling de leeftijd van 60 jaar bereikt;
 - b. en als hij/zij de AOW-gerechtigde leeftijd nog niet bereikt heeft;
 - c. en als hij/zij een vast dienstverband van ten minste vijf jaar heeft bij Regio Twente.
2. Het resterend aantal werkuren bedraagt ten minste 50% van het aantal werkuren in referentiejaar. Hierbij geldt in beginsel een ondergrens van 24 uur per week. Dit ter beoordeling van de domein-directeur.
3. De ambtenaar mag tijdens deelname aan de regeling eenmaal kiezen voor een variant van artikel 8 met een kleiner werkpercentage. Het vorige lid is hierbij eveneens van toepassing.
4. De ambtenaar mag maar eenmaal deelnemen aan de regeling.

Artikel 5. Duur van deelname

1. Deelname aan de regeling vindt plaats tot:
 - a. de datum waarop de ambtenaar de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, of

- b. tot de datum waarop de aanstelling eerder eindigt, al of niet voorafgegaan door een periode van volledig onbetaald verlof t.b.v. de gemeentelijke levensloopregeling of
 - c. tot de datum dat de ambtenaar eerder een aanstelling aanvaardt met een groter aantal werkuren dan het aantal werkuren tijdens zijn/haar deelname aan de regeling.
2. Deelname aan de regeling kan niet tussentijds worden beëindigd.

Artikel 6. Verzoek om deelname

1. De ambtenaar kan zijn/haar leidinggevende schriftelijk verzoeken aan de regeling deel te nemen.
2. De ambtenaar dient dit verzoek binnen een redelijke termijn voor de gewenste ingangsdatum in.
3. De ambtenaar kiest als ingangsdatum de eerste dag van een kalendermaand.

Artikel 7. Beoordeling van het verzoek

1. De leidinggevende willicht het verzoek van de ambtenaar in, tenzij sprake is van samenloop met een vorm van verlof of vorm van ontslag met een uitkeringsregeling die een risico op een fiscale eindheffing vanwege een regeling van vervroegde uittreding met zich brengt.
2. De leidinggevende kan het verzoek tevens gemotiveerd afwijzen als een zwaarwegend dienstbelang zich tegen inwilliging verzet.

Artikel 8. Varianten

De ambtenaar kan bij deelname aan de regeling kiezen uit de volgende varianten:

Variant	Werkpercentage	Salarispercentage	Percentage pensioenopbouw
1	80	90	100
2	70	85	100
3	66,67	83,33	100

Artikel 9. Buitengewoon verlof

1. Aan de ambtenaar die deelneemt aan de regeling wordt buitengewoon verlof verleend op grond van artikel 6:4:5 ART. In afwijking van de laatste volzin van artikel 6:4:5 ART wordt het buitengewoon verlof verleend voor de duur van de deelname.
2. Het percentage buitengewoon verlof van de deelnemende ambtenaar bedraagt:
 - a. bij keuze voor variant 1: 10% betaald en 10% onbetaald buitengewoon verlof
 - b. bij keuze voor variant 2: 15% betaald en 15% onbetaald buitengewoon verlof
 - c. bij keuze voor variant 3: 16,66% betaald en 16,67% onbetaald buitengewoon verlof
3. De in dit artikel genoemde percentages gelden ten opzichte van de oorspronkelijke aanstellingsomvang.

Artikel 10. Salaris

1. Het salaris van de deelnemende ambtenaar bedraagt het oorspronkelijke salaris, vermenigvuldigd met het percentage van betreffende variant, zoals vermeld in artikel 8, kolom 'Salarispercentage'.
2. Het in het eerste lid genoemde percentage is eveneens van toepassing voor het individueel keuzebudget (IKB).
3. Voor de berekening van rechtspositionele aanspraken en verplichtingen die gebaseerd zijn op het salaris van de ambtenaar wordt uitgegaan van het salaris dat de ambtenaar tijdens deelname aan de regeling ontvangt, tenzij anders is bepaald.
4. In afwijking van het vorige lid wordt de ambtsjubileumgratificatie die de ambtenaar tijdens deelname aan de regeling ontvangt, als volgt berekend:
 - a. over de periode voorafgaand aan de deelname op basis van het oorspronkelijk salaris;
 - b. over de periode tijdens de deelname op basis van het salaris in de jubileummaand.

Artikel 11. Pensioenopbouw en pensioenpremie

1. De pensioenopbouw van de deelnemende ambtenaar vindt plaats volgens de oorspronkelijke pensioenopbouw.
2. De pensioenpremie over het deel onbetaald buitengewoon verlof komt geheel voor rekening van de werkgever.

Artikel 12. Vakantie-uren

De deelnemende ambtenaar krijgt vakantie-uren toegekend naar rato van het aantal werkuren.

Artikel 13. Werktijden tijdens deelname

De deelnemende ambtenaar en zijn/haar leidinggevende leggen de werktijden schriftelijk of elektronisch vast.

Artikel 14. Arbeidsongeschiktheid wegens ziekte van zes maanden of langer

1. Bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte van zes maanden of langer schorten de afspraken inzake het generatiepact op en geldt het oorspronkelijke salaris.
2. De korting wegens ziekte ex artikel 7:3 ART wordt toegepast op het oorspronkelijke salaris, met dien verstande dat het gekorte salaris nooit meer bedraagt dan het laatste salaris dat de ambtenaar ontving tijdens deelname aan het generatiepact.
3. Lid 1 en lid 2 gelden zowel bij volledige als bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid wegens ziekte.
4. Vanaf het moment dat de ambtenaar weer volledig arbeidsgeschikt is herleeft de deelname aan het generatiepact.

Artikel 15. Betaalde nevenwerkzaamheden

Betaalde nevenwerkzaamheden tijdens de deelname aan de regeling zijn niet toegestaan, tenzij de ambtenaar deze voorafgaand aan de deelname is aangegaan en hiervan opgave heeft gedaan aan het dagelijks bestuur.

Artikel 16. Onvoorziene gevallen

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

Artikel 17. Herbezetting van vrijgekomen ruimte

1. De vrijvallende werkgeverslasten als gevolg van deelname aan de regeling komen ten gunste van het domeinbudget herbezetting generatiepact, te beheren door het MT van betreffend domein.
2. Het budget herbezetting generatiepact is bedoeld om nieuwe mensen van 35 jaar of jonger aan te nemen.
3. Het MT van betreffend domein bepaalt voor welke functies en binnen welk organisatieonderdelen het aannemen van nieuwe mensen plaatsvindt.
4. De domeinen Bedrijfsvoering en Leefomgeving richten gezien de schaalgrootte een gezamenlijk budget in.

Artikel 18. Slotbepalingen

1. Deze regeling treedt in werking met ingang van 1 maart 2017.
2. De mogelijkheid om te gaan deelnemen aan deze regeling eindigt op 28 februari 2019.
3. Deze regeling wordt aangehaald als: Regeling generatiepact Regio Twente 2017.