

Regeling Generatiepact WIL

Het dagelijks bestuur van de Gemeenschappelijke regeling Werk en Inkomen Lekkroom,

gelet op het gestelde in het principeakkoord Cao Gemeenten 2013-2016;

gelet op het gestelde in de regeling Generatiepact WIL april 2017 artikel 11;

gelet op verkregen instemming in het Technisch Beraad van de commissie van het Georganiseerd Overleg van 5 februari 2018,

besluit te verlengen en vast te stellen de navolgende

Regeling Generatiepact WIL

Paragraaf 1 Algemeen

Artikel 1

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

- a. Leidinggevende: de medewerker die, volgens de hiërarchische organisatiestructuur, aansturing geeft aan de medewerker.
- b. Medewerker: de ambtenaar als bedoeld in artikel 1:1, eerste lid, sub a van de CAR-UWO.
- c. HR manager: de medewerker die eindverantwoordelijk is voor de capaciteit, kwaliteit en zorg van het personeel.
- d. Werkgever: de Gemeenschappelijke regeling Werk en Inkomen Lekkroom, in deze vertegenwoordigd door de directeur.
- e. Generatiepact: de regeling voor medewerkers van WIL van 60 jaar of ouder waarbij zij in de gelegenheid gesteld worden om minder te werken tot 60% van een voltijdaanstelling, waarbij de medewerker 75% van het oorspronkelijke salaris ontvangt en volledige pensioenopbouw wordt gegarandeerd.
- f. Deelnemer: de medewerker van WIL van 60 jaar of ouder die deelneemt aan de regeling Generatiepact WIL.

Artikel 2

1. Het doel van de regeling is enerzijds om jongere medewerkers aan te trekken en anderzijds om oudere medewerkers in de gelegenheid te stellen om minder te gaan werken, waarbij het salaris over het minder aantal te werken uren gedeeltelijk wordt doorbetaald en waarbij de pensioenopbouw volledig (voor de oorspronkelijke arbeidsduur) wordt gegarandeerd.
2. Medewerkers van WIL die 60 jaar of ouder zijn, kunnen deelnemen aan het generatiepact WIL.
3. Medewerkers die in aanmerking komen voor de regeling kunnen deelnemen tot het moment dat zij met ouderdomspensioen gaan of tot het moment dat de aanstelling eindigt.
4. Deelname aan het generatiepact is bindend en kan alleen tussentijds beëindigd worden indien zowel werkgever als deelnemer daarmee instemmen.

Paragraaf 2 De regeling

Artikel 3

1. Bij deelname gaat de deelnemer minder werken tot 60% van een voltijdaanstelling, te weten 21,6 uur, binnen dezelfde functie.
2. De deelnemer ontvangt voor het aantal uren dat hij minder gaat werken, buitengewoon verlof.
3. De deelnemer met een voltijdaanstelling die 60% gaat werken, ontvangt 75% van het salaris.
4. Het nieuwe salaris bestaat uit het loon over het nieuwe aantal te werken uren plus 37,5% dat over het buitengewoon verlof wordt doorbetaald. Samen resulteert dit in 75% van het oorspronkelijke salaris.
5. De deelnemer die deeltijd werkt kan, gelet op de ondergrens van 21,6 uur per week, minder uren vrijgesteld worden. Voor hen zal de doorbetaling over het mindere aantal niet te werken uren dan ook 37,5% van het salaris betreffen.
6. Het nieuwe bruto maandsalaris werkt door in: vakantiegeld, eindejaarsuitkering, mogelijkheid tot kopen en verkopen van verlof, ambtsjubileumgratificatie en levensloopbijdrage.

Artikel 4

1. De verlofrechten van de deelnemer aan het generatiepact worden teruggebracht tot de verlofrechten die horen bij het aantal uren die de deelnemer feitelijk werkt.

Artikel 5

1. De pensioenopbouw blijft volledig gehandhaafd.
2. Een deelnemer aan het generatiepact dient in dezelfde functie werkzaam te blijven. Indien een medewerker tien jaar voor AOW-leeftijd een nieuwe functie aanvaardt met een lager salaris, is 100% pensioenopbouw nog steeds mogelijk over het oorspronkelijke salaris.
3. De pensioenpremieverdeling tussen werkgever en werknemer is 70% voor de werkgever en 30% voor de werknemer. Bij deelname aan het generatiepact geldt deze pensioenverdeling ook.
4. Voor het buitengewoon verlof geldt dat geen sprake mag zijn van cumulatie van pensioenopbouw elders. In het geval dat de deelnemer aan het generatiepact deels elders gaat werken en tevens pensioen opbouwt, wordt het toegekende buitengewoon verlof op basis van de Wet op de loonbelasting niet meer meegeteld als pensioengevende diensttijd.

Artikel 6

1. Als de medewerker naast deelname aan het generatiepact ook vervroegd pensioen opneemt, dan is 100% pensioenopbouw over het oorspronkelijke salaris niet toegestaan.
2. Voor het deel waarvoor het pensioen gedeeltelijk vervroegd is ingegaan, vervalt de mogelijkheid om pensioen op te bouwen over de onbetaalde verlofperiode.
3. Als de mate van vervroegde ingang van het ABP Keuzepensioen groter is dan het deel waarvoor nog salaris wordt betaald, is de pensioenopbouw alleen nog mogelijk over het salarisdeel.

Artikel 7

1. Indien een medewerker tussen zijn 60ste en vijf jaar voor AOW leeftijd met pensioen wil gaan, dan kan dat alleen als hij hetzelfde percentage dat hij pensioen opneemt, minder gaat werken.
2. De medewerker moet dit bevestigen in een intentieverklaring die opgenomen is in het aanvraagformulier 'met pensioen gaan' van het ABP.

Paragraaf 3 Praktische zaken

Artikel 8

1. Deelnemer en leidinggevende maken onderling duidelijke afspraken over het moment van ingang.
2. Bij het bepalen van het moment van ingang wordt in de overweging meegenomen dat de organisatie voldoende tijd moet hebben – doch maximaal drie maanden - om zich voor te bereiden op de gedeeltelijke uitstroom van de deelnemer.
3. De deelnemer en de leidinggevende maken duidelijke afspraken over de invulling van de uren die de deelnemer blijft werken.

Paragraaf 4 Boventalligheid

Artikel 9

1. In geval dat een medewerker die deelneemt aan het generatiepact boventallig wordt verklaard, wordt een 'van werk naar werk'- traject gestart voor het aantal uren dat hij met toepassing van deze regeling feitelijk werkt.
2. In het geval dat het de deelnemer niet lukt om een passende dan wel geschikte functie te vinden en er ontslag wordt verleend op basis van artikel 8:3 CAR, dan betreft dit ontslag uit de volledige aanstelling.
3. De hoogte van een WW-uitkering wordt berekend op 70% van het laatstverdiende salaris, bij deelnemers aan het generatiepact dus 70% van 75% van het salaris. De werkgever zal in een voorkomend geval de WW-uitkering, de bovenwettelijke uitkering en de na-wettelijke uitkering aanvullen tot 70% van het oorspronkelijke salaris.

Paragraaf 5 Arbeidsongeschiktheid

Artikel 10

1. Bij langdurige ziekte wordt het salaris van de deelnemer op basis van artikel 7:3 CAR stapsgewijs teruggebracht tot 70% van het oorspronkelijke salaris.
2. Het salaris dat is teruggebracht naar 70% van het oorspronkelijke salaris kan nooit meer bedragen dan het salaris dat de deelnemer ontving met toepassing van deze regeling.

Paragraaf 6 Ingangsdatum en duur

Artikel 11

1. De regeling Generatiepact WIL is verlengd per 1 april 2018 tot 1 april 2019.
2. Het is mogelijk de regeling na 1 april 2019 te verlengen.

Paragraaf 7 Slotbepalingen

Artikel 12

1. Voor afwijzing van een verzoek tot deelname aan het generatiepact moet een zwaarwegend organisatiebelang kunnen worden aangegeven.
2. Tegen afwijzing van het verzoek om deel te nemen aan het generatiepact kan de betrokken medewerker bezwaar en beroep aantekenen.

Artikel 13

In gevallen waarin deze regeling niet of niet in redelijkheid voorziet, kan de werkgever een bijzondere voorziening treffen.

Artikel 14

De regeling kan worden aangehaald als "Regeling Generatiepact Werk en Inkomen Lekstroom" en treedt in werking op 1 april 2018.

*Aldus vastgesteld in de vergadering van het dagelijks bestuur van de Gemeenschappelijke regeling Werk en Inkomen Lekstroom van <datum>
de voorzitter, de directeur,
dhr. C. van Dalen dhr. R.H. Esser*