

## **Besluit van het Dagelijks Bestuur van de gemeenschappelijke regeling Veiligheidsregio Haaglanden houdende regels omtrent het generatiepact Regeling generatiepact Veiligheidsregio Haaglanden**

Het Dagelijks Bestuur van de Veiligheidsregio Haaglanden;

Overwegende dat het wenselijk is om de jeugdwerkloosheid terug te dringen in de gemeenten én de oudere medewerkers een instrument aan te bieden waarmee zij langer duurzaam en vitaal inzetbaar blijven,

mede gelet op het advies van de Commissie voor het Georganiseerd Overleg;

### **B E S L U I T:**

vast te stellen de navolgende:

### **REGELING GENERATIEPACT 2018 en 2019**

#### **Algemene bepalingen**

##### **Artikel 1**

Deze regeling verstaat onder:

##### *Ambtenaar:*

De ambtenaar als bedoeld in artikel 1:1, eerste lid onder a, van de Arbeidsvoorwaardenregeling Veiligheidsregio Haaglanden (verder te noemen ARG VRH), die is aangesteld in vaste dienst, met uitzondering van de vrijwilligers, zoals bedoeld in hoofdstuk 19 van de ARG VRH;

##### *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;

##### *Generatie ouderen:*

De ambtenaren die volgens deze regeling gebruik kunnen maken van het generatiepact. Het betreft in eerste instantie ambtenaren die 62 jaar of ouder zijn;

##### *Generatie jongeren:*

Personen die jonger dan 35 jaar zijn (bij voorkeur jonger dan 27);

##### *Oorspronkelijke formele arbeidsduur:*

De formele arbeidsduur van de ambtenaar direct voorafgaand aan het moment dat deze op grond van deze regeling werd verlaagd;

##### *Oorspronkelijke salaris:*

Het salaris van de ambtenaar in de laatste kalendermaand voor het moment dat dit op grond van deze regeling werd verlaagd; algemene wijzigingen van het salaris in de sector werken door in deze regeling.

#### **Uitgangspunten**

##### **Artikel 2**

1. Deze regeling is een direct gevolg van het advies van het LOGA in de cao 2013-2015 aan gemeenten om de mogelijkheden van een generatiepact te benutten. In een generatiepact biedt een gemeente oudere medewerkers de mogelijkheid om minder te werken met gedeeltelijk behoud van het oorspronkelijke salaris om zo ruimte te maken voor jongere medewerkers.
2. De regeling is gedurende twee jaar van kracht. De gevolgen voor de ambtenaar die aan deze regeling deelneemt zijn van onbepaalde duur.

#### **Deelname**

##### **Artikel 3**

1. De ambtenaar kan na overleg met zijn leidinggevende een schriftelijk verzoek indienen om:

- a. zijn oorspronkelijke formele arbeidsduur met 40% te verlagen onder doorbetaling van 80% van zijn oorspronkelijke salaris en met behoud van de volledige oorspronkelijke pensioenopbouw; ofwel,
  - b. zijn oorspronkelijke formele arbeidsduur met 20% te verlagen onder doorbetaling van 90% van zijn oorspronkelijke salaris en met behoud van de volledige oorspronkelijke pensioenopbouw.
2. De ambtenaar dient het verzoek om deelname in binnen vier maanden vóór de gewenste ingangsdatum, met inachtneming van de daarvoor aangewezen procedure.
  3. De ambtenaar dient na inwilliging van het verzoek minimaal 18 uur per week inzetbaar te blijven.

### **Beoordeling van het verzoek om deelname**

#### **Artikel 4**

1. De bevoegdheid tot het beslissen op een verzoek tot deelname aan het generatiepact ligt bij het dagelijks bestuur van de VRH.
2. Het dagelijks bestuur willigt het verzoek om deelname in nadat is vastgesteld dat:
  - a. de gewenste ingangsdatum is gelegen in het tijdvak tussen 1 januari 2018 en 1 januari 2020;
  - b. de ambtenaar 62 jaar of ouder is met inachtneming van artikel 10 van deze regeling;
  - c. de ambtenaar op de gewenste ingangsdatum ten minste twee jaar in dienst is van de VRH;
  - d. de ambtenaar in vaste dienst is van de VRH;
  - e. er geen sprake is van samenloop met een vorm van verlof of van ontslag met een uitkeringsregeling, met het risico op een fiscale eindheffing vanwege een regeling voor vervroegde uittreding en
  - f. deelname van de ambtenaar resulteert in het beschikbaar komen van ruimte binnen de organisatie die kan worden herbezet.
3. Het dagelijks bestuur kan in afwijking van het tweede lid een verzoek om deelname onder opgaaf van redenen schriftelijk afwijzen:
  - a. als een zwaarwegend dienstbelang zich verzet tegen inwilliging;
  - b. als de ambtenaar in de afgelopen 2 jaar een verzoek heeft gedaan om vermeerdering van zijn arbeidsduur dat door of namens het dagelijks bestuur is ingewilligd;
  - c. aan de ambtenaren waarop artikel 9b van de ARG VRH van toepassing is;
  - d. voor zover de ambtenaar na inwilliging van het verzoek minder dan 18 uur per week zou werken.

### **Duur van deelname**

#### **Artikel 5**

1. Deelname aan het generatiepact vindt plaats gedurende de resterende duur van het dienstverband van de ambtenaar tot de datum waarop hij de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt of tot de datum waarop de aanstelling eerder eindigt.
2. Deelname aan het generatiepact kan niet tussentijds worden beëindigd gedurende de resterende duur van de aanstelling, voor zover in deze regeling niet uitdrukkelijk anders is bepaald.

### **Verlof en arbeidsduur**

#### **Artikel 6**

1. Aan de ambtenaar die deelneemt aan het generatiepact wordt gedeeltelijk doorbetaald buitengewoonverlof verleend.
2. Het verlof bedraagt afhankelijk van of gebruik gemaakt wordt van de mogelijkheid genoemd in artikel 3, lid 1 onder a of onder b, 40 dan wel 20 procent van de formele arbeidsduur van de ambtenaar en blijft gedurende de deelname ongewijzigd.
3. Het verlof wordt verleend voor de duur van de deelname.
4. Voor de berekening van rechtspositionele aanspraken en verplichtingen die gebaseerd zijn op de formele arbeidsduur van de ambtenaar wordt bij deelname uitgegaan van de formele arbeidsduur van de ambtenaar, verminderd met het op grond van deze regeling verleende verlof, voor zover in deze regeling niet uitdrukkelijk anders is bepaald.

### **Wijzigingen rechtspositionele aanspraken**

#### **Artikel 7**

Voor de berekening van rechtspositionele aanspraken en verplichtingen die gebaseerd zijn op het salaris van de ambtenaar, wordt bij deelname uitgegaan van het met toepassing van deze regeling geldende salaris, voor zover in deze regeling niet uitdrukkelijk anders is bepaald.

## **Pensioenopbouw**

### **Artikel 8**

Deelname aan het generatiepact brengt, in afwijking van artikel 6:10, vierde lid, van de ARG VRH, geen wijziging in de pensioenopbouw door de ambtenaar en de premiebetaling door de Veiligheidsregio Haaglanden en de ambtenaar zoals geldend voorafgaand aan de deelname. De bepalingen met betrekking tot de maximale opbouw van pensioen, vastgelegd in fiscale wet- en regelgeving en het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP, blijven van kracht.

## **Andere rechtspositionele randvoorwaarden en gevolgen**

### **Artikel 9**

1. Reeds berekende en aan de ambtenaar toegekende aanspraken op basis van diens formele arbeidsduur en salaris, worden bij deelname aan het generatiepact zo nodig opnieuw berekend en vastgesteld.
2. Als deelname leidt tot wijziging van het aantal dagen woon-werkverkeer van de ambtenaar als bedoeld in de Regeling Verplaatsingskosten 2015, wordt diens tegemoetkoming opnieuw vastgesteld.
3. Deelname aan het generatiepact is een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang dat in de weg kan staan aan inwilliging van een tijdens deelname ingediend verzoek van de ambtenaar om vermindering of vermeerdering van zijn formele arbeidsduur.
4. Als een deelnemende ambtenaar gedurende 12 maanden of langer volledig arbeidsongeschikt is, kan de deelname op verzoek van de ambtenaar tussentijds worden beëindigd.
5. Nevenwerkzaamheden dienen gemeld te worden op basis van artikel 15:1e van de ARG VRH. Ambtenaren moeten zich er bewust van zijn dat 100% pensioenopbouw niet meer mogelijk is indien er elders pensioen wordt opgebouwd.

## **Nader beleid en aanwijzingen**

### **Artikel 10**

Het dagelijks bestuur kan ter uitvoering van deze regeling formulieren, procedures en beleid vaststellen, alsmede aanwijzingen geven met betrekking tot rechtspositionele aanspraken en verplichtingen in verband met de toepassing van deze regeling.

Daarnaast kan er, indien wenselijk voor de bedrijfsvoering, afgeweken worden van de leeftijdsgrens van 60 jaar of ouder. Hierbij dient wel in acht te worden genomen dat de wettelijke grens voor deelname ligt op tien jaar onder de AOW- gerechtigde leeftijd.

Werktijden en werkzaamheden bij deelname

### **Artikel 11**

1. De ambtenaar die deelneemt aan het generatiepact en zijn leidinggevende maken afspraken over dewerktijden van de ambtenaar en de werkzaamheden die de ambtenaar gaat verrichten gedurende dewerktijden.
2. Als de zwaarte of het niveau van de te verrichten werkzaamheden daarvoor aanleiding geeft, bespreken de ambtenaar en zijn leidinggevende de mogelijkheid om toepassing te geven aan artikel 3:5, tweede lid van de ARG VRH.

## **Herbezetting van vrijgekomen ruimte**

### **Artikel 12**

1. In afwijking van artikel 2:4:2 van de ARG VRH wordt de door deelname aan het generatiepact beschikbaar gekomen ruimte binnen de organisatie zoveel mogelijk benut voor herbezetting door middel van instroom van jongeren.
2. De realisering van de doelstelling, genoemd in het eerste lid, is onderwerp van overleg met de commissie voor georganiseerd overleg.

## **Hogere wet- en regelgeving**

### **Artikel 13**

Dwingende bepalingen in hogere wet- en regelgeving prevaleren boven de bepalingen in deze regeling. Wijzigingen in de hogere wet- en regelgeving werken direct door in deze regeling.

## **Slotbepalingen**

### **Artikel 14**

1. Deze regeling treedt in werking met ingang van 1 januari 2018.

2. Deze regeling wordt aangehaald als: Regeling generatiepact Veiligheidsregio Haaglanden.

*Aldus vastgesteld in de vergadering van het Dagelijks Bestuur van 28 maart 2018.*

*Pauline Krikke*  
voorzitter

*Esther Lieben*  
secretaris