

Besluit van het dagelijks bestuur van de Veiligheidsregio Utrecht houdende wijzigingen met betrekking tot de Uitvoeringsregeling Veiligheidsregio Utrecht 5.1 3e Wijzigingsbesluit UVRU 5.1

Het dagelijks bestuur van de Veiligheidsregio Utrecht,

gelet op:

het gestelde in artikel 125 van de Ambtenarenwet;
het gestelde in artikel 33b van de Wet gemeenschappelijke regelingen;
de Gemeenschappelijke regeling VRU, in het bijzonder artikel 3.5;
de overeenstemming met het Georganiseerd Overleg d.d. 26 november 2018;

besluit:

de Uitvoeringsregelingen Veiligheidsregio Utrecht (UVRU) 5.1 als volgt te wijzigen:

Artikel A

Na hoofdstuk XVII wordt een nieuw hoofdstuk toegevoegd dat als volgt komt te luiden:

Hoofdstuk XVIII Regeling Generatiepact Veiligheidsregio Utrecht 2019-2020

Artikel XVIII.1 Begripsbepaling

In deze regeling wordt verstaan onder:

1. Werkgever: De Gemeenschappelijke regeling Veiligheidsregio Utrecht (VRU)
2. Medewerker: De ambtenaar in de zin van artikel 1:1 lid d, sub a van de CAR-UWO met een aanstelling voor onbepaalde tijd.
3. Bruto inkomen: Het geheel aan salaris, inclusief de salaristoelagen, dat de medewerker maandelijks ontvangt, inclusief het individueel keuzebudget, zoals bedoeld in hoofdstuk 3 van de CAR-UWO.
4. 100% pensioenopbouw: Met 100% wordt bedoeld de aanvulling tot 100% pensioenopbouw over de formele arbeidsduur van de medewerker voordat hij van deze regeling gebruikt maakt.
5. Formele arbeidsduur per week: De arbeidsduur per week conform de aanstelling, als bedoeld in artikel 1:1, eerste lid, sub g, van de CAR-UWO.

Artikel XVIII.2 Algemene bepalingen

Deze regeling is een direct gevolg van het advies van het LOGA aan gemeenten naar aanleiding van de cao gemeenten 2013-2015, om de mogelijkheden van een generatiepact te benutten en zo meer ruimte te maken voor jongere medewerkers.

Artikel XVIII.3 Doel en Reikwijdte

1. Deze regeling heeft tot doel:
Oudere medewerkers de gelegenheid te bieden minder te werken waardoor langer doorwerken beter mogelijk wordt gemaakt (behouden kennis en vaardigheden van ouderen);
het bevorderen van instroom van jongeren
2. Deze regeling is van toepassing op medewerkers met een aanstelling voor onbepaalde tijd en die minimaal twee jaar in dienst zijn van de werkgever (of een van zijn rechtsvoorgangers, of een andere gemeentelijke organisatie als gevolg van publieksrechtelijke overheveling van taken). Daarnaast mag er geen sprake zijn geweest van een vaste taakuitbreiding van de formele arbeidsduur per week gedurende de voornoemde twee jaar.
3. Deelname is mogelijk voor medewerkers die tussen 1 april 2019 en 1 januari 2021 een leeftijd bereiken die maximaal tien jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd ligt.
4. Deelname kan plaatsvinden per 1 januari, 1 april, 1 juli of 1 oktober van het jaar waarin de medewerker de bij lid 3 genoemde leeftijd bereikt heeft.
5. De medewerker die overweegt deel te nemen aan deze regeling en hiervoor advies inwint, kan na overlegging van een factuur de helft van de advieskosten door werkgever vergoed krijgen tot een maximumbedrag van 300 euro (incl. BTW).
6. De medewerker die deelneemt aan deze regeling kan zelf kiezen voor hoeveel uur hij of zij minder gaat werken, met inachtneming van de ondergrens in resterende arbeidsduur zoals benoemd in artikel 5 van deze regeling.
7. De medewerker die deelneemt aan deze regeling kan niet meer op zijn of haar beslissing terugkomen.

8. In afwijking van lid 6 van dit artikel kan de medewerker die reeds deelneemt aan de regeling later alsnog kiezen om nog minder uren te gaan werken. Na start deelname weer meer uren gaan werken is niet mogelijk.

Artikel XVIII.4 Flexibele regeling

1. De medewerker gaat, vanaf de ingangsdatum van deelname aan deze regeling, met inachtneming van de ondergrens zoals genoemd in artikel 5, het gekozen aantal uren minder werken, zonder dat de omvang van de aanstelling wordt aangepast.
2. Er wordt 'generatiepactverlof' verleend voor het resterende deel van de formele arbeidsduur per week.
3. Het bruto inkomen over de formele arbeidsduur per week van de medewerker, wordt verminderd met de helft van het percentage dat de medewerker minder is gaan werken.
4. De pensioenopbouw blijft 100% van wat de opbouw was vóór gebruikmaking van deze regeling. De verdeling van de premiebetaling tussen de werkgever en werknemer blijft ongewijzigd.

Artikel XVIII.5 Vaststelling van de resterende formele arbeidsduur per week waarop deze regeling van toepassing is

1. Na gebruikmaking van deze regeling dient ten minste 24 uur formele arbeidsduur per week te resteren.
2. Het eventueel afwijken van voornoemde ondergrens is ter bepaling aan de directie, gehoord de direct leidinggevende, gelet op de bedrijfsvoering.

Artikel XVIII.6 Verlof

Alle vormen van verlof (met uitzondering van het toegekende 'generatiepactverlof') worden, vanaf de ingangsdatum van deelname aan deze regeling, naar evenredigheid van het gekozen percentage van de formele arbeidsduur conform artikel XVIII.4 lid 1 van deze regeling, toegekend.

Artikel XVIII.7 Uitbreiding van de arbeidsduur

De medewerker die van deze regeling gebruik maakt, kan géén beroep meer doen op artikel 2.7 lid 1 van de CAR-UWO voor uitbreiding van de formele arbeidsduur per week.

Artikel XVIII.8 Ontslag

De medewerker die van deze regeling gebruik maakt wordt eervol ontslagen op de dag waarop deze de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. Het is niet mogelijk na de AOW-leeftijd langer door te werken.

Artikel XVIII.9 Arbeid naast generatiepact

Het is de medewerker die gebruik maakt van deze regeling, niet toegestaan elders (binnen de sector) betaalde arbeid te verrichten voor de middels deze regeling vrijgekomen arbeidsduur.

Artikel XVIII.10 Deelname aan het ABP Keuzepensioen

Het is mogelijk vanaf 60 jaar het inkomensverlies wegens deelname aan deze regeling te compenseren door middel van ABP Keuzepensioen. De medewerker is zelf verantwoordelijk voor een rechtmatig gebruik van zijn of haar ABP Keuzepensioen.

Artikel XVIII.11 Arbeidsongeschiktheid

1. Na een half jaar volledige arbeidsongeschiktheid kan de medewerker een verzoek indienen om het generatiepact te beëindigen en dat zal door de werkgever worden gehonoreerd.
2. Wanneer de medewerker die gebruik maakt van de regeling langdurig arbeidsongeschikt wordt wegens ziekte vindt er een vermindering plaats van het salaris op grond van het bepaalde in artikel 7:3 van de CAR-UWO. Hierbij wordt uitgegaan van het bruto inkomen op basis van de formele arbeidsduur per week. Dit mag niet tot gevolg hebben dat de medewerker meer verdient dan tijdens deelname aan deze regeling.

Artikel XVIII.12 Boventalligheid

1. Wanneer de medewerker die gebruik maakt van de regeling boventallig wordt, dan kan de medewerker een verzoek indienen om het generatiepact te beëindigen en dat zal door de werkgever worden gehonoreerd.
2. Wanneer de medewerker die gebruik maakt van de regeling boventallig wordt, en er een Van-werk-naar-werk traject wordt gestart, dan geldt dit traject voor het gekozen percentage van de formele arbeidsduur conform artikel XVIII.4 lid 1 van deze regeling.
3. Wanneer het niet lukt om voor de medewerker een passende of geschikte functie te vinden, kan na afloop van de Van-werk-naar-werk periode ontslag worden verleend op grond van artikel 8:3 van de CAR-UWO. Dit ontslag betreft dan voor deze medewerker ontslag uit de formele arbeidsduur.

Artikel XVIII.13 Hardheidsclausule en/of onvoorziene gevallen

In gevallen waarin deze regeling niet of niet in redelijkheid voorziet of bij twijfel, kan het dagelijks bestuur een bijzondere voorziening treffen. Het treffen van een bijzondere voorziening bij individuele gevallen wordt zo nodig ter goedkeuring voorgelegd aan de Belastingdienst en het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds (ABP).

Artikel XVIII.14 Evaluatie

Begin 2021 wordt het effect van deze regeling geëvalueerd. Naar aanleiding van deze evaluatie kan er besloten worden de regeling aan te passen of een nieuwe periode van inschrijving voor deze regeling te openen.

Artikel XVIII.15 Inwerkingtreding en werkingsduur

1. Deze regeling treedt in werking op 1 april 2019 en geldt tot 1 januari 2021. Degenen die vóór 1 januari 2021 gebruik maken van deze regeling moeten dat blijven doen tot het moment waarop zij de AOW-gerechtigde leeftijd bereiken.
2. Deze regeling kan worden aangehaald als de Regeling Generatiepact Veiligheidsregio Utrecht 2019 - 2020.

Toelichting Regeling Generatiepact Veiligheidsregio Utrecht 2019-2020

Artikel XVIII.3 Doel en reikwijdte

Lid 1 De vrijvallende middelen doordat oudere werknemers minder zullen gaan werken, zullen worden aangewend voor het bevorderen van instroom van jongeren, zoals geregeld in het instroombeleid van de organisatie.

Lid 3 De AOW-gerechtigde leeftijd wordt bepaald door middel van de daarvoor geschikte site van de Rijksoverheid.

Als de medewerker reeds deelneemt aan de regeling en achteraf blijkt dat er meer dan 10 jaar voorafgaand aan de AOW-leeftijd is gestart met deelname aan de regeling door de medewerker (vanwege het ophogen van de AOW-leeftijd), dan heeft dit geen consequenties; dan kan de medewerker zijn deelname aan het generatiepact gewoon voortzetten tot aan de AOW-leeftijd.

Als een medewerker gedurende de looptijd van deze regeling wel de leeftijd van 10 jaar voorafgaand aan de AOW-leeftijd bereikt, maar niet de leeftijd van 10 jaar voorafgaand aan de pensioenrekenleeftijd, dan loopt voor die medewerker deze regeling door totdat hij de leeftijd van 10 jaar voorafgaand aan de pensioenrekenleeftijd bereikt.

Indien gedurende de looptijd van deze regeling komt vast te staan dat de pensioenrekenleeftijd niet leidend is, dan wordt voor de toepassing van deze regeling de AOW-leeftijd weer leidend.

Lid 4 Gezien de looptijd van deze regeling houdt dit in dat de startdata om als medewerker mee te doen aan deze regeling 1 april 2019, 1 juli 2019, 1 oktober 2019, 1 januari 2020, 1 april 2020, 1 juli 2020, 1 oktober 2020 zijn.

Artikel XVIII.4 Flexibele regeling

De verhouding tussen het aantal uren dat er minder gewerkt wordt ten opzichte van het gedeelte dat nog betaald wordt is altijd 2 staat tot 1. De pensioenopbouw blijft altijd 100%. Voorbeeld:

1. 80-90-100%: 20% minder werken, 10% minder salaris, 0% minder pensioenopbouw
2. 67-83,5-100%: 33% minder werken, 16,5% minder salaris, 0% minder pensioenopbouw

Artikel XVIII.9 Arbeid naast generatiepact

Vanuit het maatschappelijk bewustzijn dat deze regeling ruimte biedt aan de gehele sector voor de instroom van jongeren. Ook buiten onze organisatie.

Artikel XVIII.12 Boventalligheid

WW wordt betaald over het door de medewerker verdiende bruto inkomen. Bij deelname aan het generatiepact ligt het bruto inkomen lager dan zonder deelname aan de regeling generatiepact. De WW uitkering valt dan dus lager uit als bij boventalligheid de deelname aan het generatiepact niet wordt stopgezet door de medewerker.

Artikel B

Dit besluit treedt in werking op 1 april 2019.



*Aldus vastgesteld door het dagelijks bestuur,
Utrecht, 10 december 2018,
mr. J.H.C. van Zanen
voorzitter
dr. P.L.J. Bos
secretaris*