

Regeling Generatiepact Veiligheidsregio Zuid-Holland Zuid

Artikel 1 Begripsbepalingen

1. Bevoegd gezag: het dagelijks bestuur van de VRZHZ danwel de functionaris die gemandateerd is.
2. Management niveau 1: de algemeen directeur.
3. Management niveau 2: de leidinggevers direct onder de algemeen directeur.
4. Medewerker: de ambtenaar in de zin van artikel 1:1, eerste lid onder a, van de CAR-UWO, aangesteld bij de VRZHZ, niet zijnde een vrijwilliger.
5. Vrijwilliger: de ambtenaar aangesteld als vrijwilliger bij de VRZHZ op wie hoofdstuk 19 van de CAR-UWO van toepassing is.
6. Generatiepact: het verbond tussen de generatie ouderen en generatie jongeren, waarbij de zittende generatie ouderen onder bepaalde voorwaarden plaats maakt voor de instroom van de generatie jongeren.
7. Generatie ouderen: de medewerkers die volgens deze regeling gebruik kunnen maken van het generatiepact.
8. Generatie jongeren: de medewerkers die jonger dan 35 jaar zijn (bij voorkeur jonger dan 27).
9. Oorspronkelijke salaris: het salaris van de medewerker 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.
10. Oorspronkelijke formele arbeidsduur: de formele arbeidsduur van de medewerker direct voorafgaand aan het moment dat deze op grond van deze regeling werd verlaagd.

Artikel 2 Uitgangspunten

1. Deze regeling is een gevolg van het advies uit cao-afspraken 2013-2015 en 2016-2017 om de mogelijkheden van een generatiepact te benutten. In een generatiepact biedt de organisatie oudere medewerkers de mogelijkheid om minder te gaan werken met gedeeltelijk behoud van het oorspronkelijke salaris om zo ruimte te maken voor jongere medewerkers.
2. De looptijd van deze regeling is van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2020, verlengd voor de duur van één jaar tot 1 januari 2022, vervolgens per 1 januari 2022 tot en met 31 december 2025 verlengd en daarna per 1 januari 2026 tot en met 31 december 2027. De gevolgen voor de medewerker die aan deze regeling deelneemt zijn gedurende het dienstverband van onbepaalde duur.

Artikel 3 Deelname

1. De medewerker kan een schriftelijk verzoek indienen tot deelname waarbij de medewerker de volgende keuzes heeft:
 - a. 70% werken tegen betaling van 80% van zijn oorspronkelijke salaris en met behoud van de volledige oorspronkelijke pensioenopbouw;
 - b. 80% werken tegen betaling van 90% van zijn oorspronkelijke salaris en met behoud van de volledige oorspronkelijke pensioenopbouw.
2. Bij de toepassing van het generatiepact betekent het dat de oorspronkelijke formele arbeidsduur gehandhaafd blijft, maar dat buitengewoon verlof wordt toegekend.
3. Voor parttime medewerkers geldt het vermelde onder artikel 3 lid 1 naar rato, met een minimale aanwezigheid van 18 uur per week.
4. De medewerker dient het verzoek om deelname in minimaal vier maanden vóór de gewenste ingangsdatum, met inachtneming van de daarvoor aangewezen procedure.

Artikel 4 Beoordeling van het verzoek tot deelname

1. De bevoegdheid tot het beslissen op een verzoek tot deelname aan het generatiepact ligt bij management niveau 2 of hoger.
2. Management niveau 2 of hoger wil het verzoek om deelname in nadat is vastgesteld dat:
 - a) de medewerker in het deelnemende jaar 62 jaar wordt/is/of ouder dan 62 jaar is;
 - b) de medewerker op de gewenste ingangsdatum ten minste twee jaar in dienst is van de VRZHZ;
 - c) de medewerker in vaste dienst is van de VRZHZ;
 - d) 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

- e) deelname van de medewerker resulteert in het beschikbaar komen van ruimte binnen de organisatie die kan worden herbezet.
3. Management niveau 1 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 medewerker in de afgelopen 3 jaar een verzoek heeft gedaan om vermeerdering van zijn arbeidsduur dat door of namens het bevoegd gezag is ingewilligd;
 - c) aan de medewerker waarop hoofdstuk 9B van de CAR-UWO van toepassing is.

Artikel 5 Duur van deelname

1. Deelname aan het generatiepact vindt plaats gedurende de resterende duur van het dienstverband van de medewerker tot het moment waarop de medewerker uit dienst gaat wegens het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd 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.

Artikel 6 Verlof en arbeidsduur

1. Aan de medewerker die deelneemt aan het generatiepact wordt gedeeltelijk doorbetaald buitengewoon verlof verleend.
2. Het verlof bedraagt 20% of 30% van de formele arbeidsduur van de medewerker en blijft gedurende de deelname ongewijzigd.
3. Voor de berekening van rechtspositionele aanspraken en verplichtingen (zoals aanspraken op wettelijk en bovenwettelijk verlof) die gebaseerd zijn op de formele arbeidsduur van de medewerker wordt bij deelname uitgegaan van de formele arbeidsduur van de medewerker, verminderd met het op grond van deze regeling verleende verlof, voor zover in deze regeling niet uitdrukkelijk anders is bepaald.

Artikel 7 Wijzigingen rechtspositionele aanspraken

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

Artikel 8 Pensioenopbouw

Deelname aan het generatiepact brengt geen wijziging in de pensioenopbouw door de medewerker en de premiebetaling door de VRZHZ en de medewerker 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.

Artikel 9 Andere rechtspositionele randvoorwaarden en gevolgen

1. Reeds berekende en aan de medewerker toegekende aanspraken (zoals het opbouwen van compensatieverlof) 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 medewerker als bedoeld in de Vervoersregeling VRZHZ, wordt diens tegemoetkoming opnieuw vastgesteld.
3. Deelname aan het generatiepact leidt tot het vervallen van het toegekende leeftijdsverlof en de mogelijkheid om iedere dag een half uur korter te werken.
4. Deelname aan het generatiepact leidt tot de toekenning van de volgende generatiepactverlofuren:
 - a. 12,8 uur op jaarbasis bij de keuze voor vorm 70%-80%-100%;
 - b. 29,3 uur op jaarbasis bij de keuze voor vorm 80%-90%-100%;
 - c. voor parttime medewerkers wordt de duur van het generatiepactverlof berekend met de voor hen geldende deeltijdfactor.
5. 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 medewerker om vermindering of vermeerdering van zijn formele arbeidsduur.
6. Nevenwerkzaamheden dienen gemeld te worden en worden getoetst. De medewerker moet zich er bewust van zijn dat 100% pensioenopbouw niet meer mogelijk is indien er elders pensioen wordt opgebouwd.

Artikel 10 Ziekte/arbeidsongeschiktheid

1. De medewerker die gebruik maakt van deze regeling en die langdurig arbeidsongeschikt wordt wegens ziekte heeft recht op doorbetaling van zijn salaris en de toegekende salaristoelage(n) overeenkomstig artikel 7:3 van de CAR-UWO. Daarbij gelden als grondslag het nieuwe salaris en de toegekende salaristoelage(n) die op grond van deze regeling zijn vastgesteld.

2. De re-integratie bij ziekte richt zich op de omvang van de verminderde arbeidsduur.

Artikel 11 Nader beleid en aanwijzingen

Bevoegd gezag kan ter uitvoering van deze regeling formuleren, procedures en beleid vaststellen, alsmede aanwijzingen geven met betrekking tot rechtspositionele aanspraken en verplichtingen in verband met de toepassing van deze regeling.

Artikel 12 Werktijden en werkzaamheden bij deelname

De medewerker die deelneemt aan het generatiepact en zijn/haar leidinggevende maken afspraken over de werktijden van de medewerker en de werkzaamheden die de medewerker gaat verrichten gedurende de werktijden.

Artikel 13 Herbezetting van vrijgekomen ruimte

De door deelname aan het generatiepact beschikbaar gekomen ruimte binnen de organisatie wordt zoveel mogelijk benut voor herbezetting door middel van instroom van jongeren. Vacatures worden eerst, conform de Regeling Werving en Selectie VRZHZ, intern opengesteld zodat eerst de interne jongere medewerkers met ontwikkelbehoefte kunnen worden bereikt.

Artikel 14 Hogere wet- en regelgeving

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.

Artikel 15 Hardheidsclausule

In situaties waarin deze regeling niet voorziet of leidt tot een onredelijke en onbillijke uitkomst, kan de algemeen directeur besluiten van de regeling af te wijken.

Artikel 16 Inwerkingtreding

Deze regeling treedt in eerste instantie in werking met ingang van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2020, vervolgens per 1 januari 2021 voor de duur van één jaar, per 1 januari 2022 tot en met 31 december 2025 en daarna per 1 januari 2026 tot en met 31 december 2027. Deze regeling kan worden aangehaald als "Regeling Generatiepact VRZHZ".

Aldus vastgesteld in de vergadering van het dagelijks bestuur van de Veiligheidsregio Zuid-Holland Zuid van 20 september 2018 (1e versie), verlenging voor de duur van één jaar in de vergadering van 28 januari 2021, verlenging van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2025 in de vergadering van 18 november 2021 en verlenging van 1 januari 2026 tot en met 31 december 2027 in de vergadering van 20 november 2025,

*De secretaris a.i.,
W. van Esch*

*De voorzitter,
N. Mol*