

Regeling Generatiepact gemeente Leudal

Algemeen

De afgelopen jaren zijn er geen nieuwe en dus ook geen jonge medewerkers meer ingestroomd binnen onze gemeentelijke organisatie. De vacaturestop was noodzakelijk om de bezuinigingen op het personeelsbestand mogelijk te maken. Het gevolg hiervan is wel dat de gemiddelde leeftijd binnen onze gemeente bijna 51 jaar is. Wij hebben 29 medewerkers van 60 en ouder en wij hebben slechts 13 medewerkers beneden de 35 jaar.

Voor gemeente Leudal is het van belang dat we gaan anticiperen op het feit dat iedereen langer door gaat werken. Duurzame inzetbaarheid wordt steeds belangrijker.

Tegelijkertijd is het van belang dat we instroom hebben van jonge medewerkers die nieuwe ideeën en werkwijzen binnen brengen en die tevens de kennis van de oudere medewerkers overgedragen krijgen.

Deze regeling biedt een mogelijkheid aan Ouderen om op een financieel aantrekkelijke wijze gedurende meerdere jaren minder te gaan werken. De medewerker levert hierbij financieel iets in en de werkgever levert ook een substantiële bijdrage. De financiële ruimte die overblijft wordt volledig benut voor het aannemen van nieuwe jonge ambtenaren.

Van belang is daarbij om de kennisoverdracht op een goede manier te borgen richting jonge medewerkers.

Voor wie is de regeling bedoeld?

De regeling geldt voor iedere medewerker van 60 jaar en ouder. Deelname is mogelijk startend vanaf de maand volgend op het moment waarin de medewerker de leeftijd van 60 jaar bereikt. Een medewerker kan vervolgens maximaal 3 jaar deelnemen aan deze regeling en past hierna zijn uren aan, aan de uren die hij daadwerkelijke werkte binnen deze regeling of gaat volledig met ontslag.

De financiële ruimte die in het kader van deze regeling overblijft wordt volledig benut voor het aannemen van nieuwe, jonge ambtenaren.

Aanvragen

Aanvragen kunnen ingediend worden op 2 momenten: jaarlijks voor 1 maart en voor 1 oktober.

De gemeente zal vervolgens binnen 3 maanden na deze datums reageren op een verzoek.

Een eerste verzoek om minder te gaan werken conform deze regeling kan later gevolgd worden door een tweede verzoek.

De regeling in het kort

- Ambtenaren krijgen de mogelijkheid minder te gaan werken gedurende een periode van 3 jaar, tot een minimum van 18 uren per week. Daarbij moeten zij wel minimaal 8 uur per week inleveren. Voor degene met een aanstelling van 36 uur per week – als voorbeeld – wordt bij 18 uur werken 27 uur van het salaris doorbetaald, en blijft de volledige pensioenopbouw (100%) gehandhaafd. Voor het aantal uren dat de medewerker minder gaat werken wordt hem buitengewoon verlof verleend. N.B.: als medewerkers elders ook pensioen gaan opbouwen heeft dat fiscale gevolgen. Er kan sprake zijn van fiscaal bovenmatige pensioenopbouw waardoor dat voor een deel geen pensioenopbouw zal opleveren.
- Over het aantal uren van zijn aanstelling dat de medewerker niet betaald krijgt, betaalt de werkgever het werknemers- en werkgeversaandeel in de pensioenpremie.
- Vakantierechten wordt naar evenredigheid van de daadwerkelijke werktijd toegekend.
- Er is een vangnetbepaling opgenomen voor het – waarschijnlijk theoretische – geval dat er een situatie ontstaat waarin vanwege arbeidsongeschiktheid of boventalligheid inkomstenvermindering ontstaat.

- Na deze 3 jaar worden de uren van deze medewerker aangepast aan de uren die hij gedurende deze 3 jaar in het kader van deze regeling daadwerkelijk werkte of hij kiest ervoor om volledig met ontslag te gaan.
- De financiële besparing wordt volledig vertaald in vrijkomende formatieruimte voor jongeren

Zie bijlage 1 voor de uitgewerkte regeling Generatiepact Leudal.

Bijlage 1 Regeling Generatiepact Leudal

Inleiding

De regeling geldt voor degenen die 60 jaar of ouder zijn. Voor medewerkers die hiervan gebruik willen maken geldt dan zij vanaf het moment van goedkeuring gedurende 3 jaar gebruik kunnen blijven maken van de faciliteiten die deze regeling biedt ook als dit doorloopt na een eventuele afschaffing van deze regeling. In de loop van 2017 gaat bekeken worden in welke mate van deze mogelijkheid gebruik wordt gemaakt, of de regeling aan zijn doel voldoet en of de regeling, al dan niet in aangepaste vorm, vanaf medio 2017 wordt voortgezet.

De regeling is fiscaal gezien een vorm van demotie doordat er sprake is van minder uren werken, waardoor langer doorwerken mogelijk wordt gemaakt.

De financiële besparing a.g.v. deelname aan deze regeling wordt volledig benut voor herbezetting, dit betekent dat ongeveer 60-65% kan worden herbezet.

1. Wie kan hiervan gebruik maken?

De medewerker van 60 jaar en ouder kan gebruik maken van de 'regeling Generatiepact Leudal'. De medewerker die gebruik wil maken van deze regeling doet via een standaardformulier een verzoek bij het College en geeft daarbij concreet aan hoeveel uren hij buitengewoon verlof wil in het kader van deze regeling. Een verzoek om gebruik te mogen maken van deze regeling wordt in principe gehonoreerd. Gedurende de deelname worden er daar waar nodig afspraken gemaakt over een aangepast takenpakket van de medewerker.

2. Arbeidstijd

Het gebruik van de 'regeling Generatiepact Leudal' houdt in dat de medewerker minimaal 8 uur per week minder gaat werken in de vorm van buitengewoon verlof, waarbij hij minimaal 18 uren per week – als ondergrens - blijft werken, waarbij de omvang van zijn aanstelling niet wordt aangepast. Voor medewerkers in de doelgroep die tussen de 22 en 26 uur werken en deel willen nemen aan het Generatiepact, willen we in alle redelijkheid individueel beoordelen of deelname mogelijk is

Voorbeeld: iemand werkt voltijd (36 uur per week): met gebruikmaking van deze regeling gaat hij bijvoorbeeld 50% (18 uur per week) werken en heeft hij voor 18 uur per week buitengewoon verlof.

3. Bezoldiging

Over de uren die een medewerker buitengewoon verlof wordt toegekend, krijgt hij 50% van zijn bezoldiging betaald.

Voorbeeld : de medewerker werkte 32 uur, gaat bijvoorbeeld 24 uur werken en krijgt daarbij daadwerkelijk voor 28 uur betaald. Zijn aanstelling blijft ongewijzigd voor 32 uren per week.

4. Pensioenopbouw

De opbouw van pensioenpremie loopt volledig door.

Over de uren waarover de medewerker bezoldiging ontvangt, betaalt de medewerker de werknemerspremies en de werkgever de werkgeverspremies.

De pensioenpremie over het buitengewoon verlof waarover geen bezoldiging wordt doorbetaald, komt voor rekening van de werkgever. Dit betreft zowel het werkgevers- als het werknemersdeel.

Voorbeeld: medewerker werkt 36 uur en gaat met gebruikmaking van deze regeling 24 uur werken. Over 24 (12 x 50%) = 30 uur betaalt de medewerker zijn aandeel pensioenpremie en de werkgever betaalt

zijn werkgeversaandeel. Over de resterende 6 uren betaalt de werkgever zowel de werkgeverspremie als de werknemerspremie.

Wanneer een medewerker elders, bij een andere werkgever, betaalde werkzaamheden gaat verrichten, dan is pensioenopbouw groter dan 100% niet mogelijk!

5. Werktijden

De feitelijke werktijden worden in overleg vastgesteld tussen de betrokken medewerker en diens leidinggevende.

6. Vakantieverlof

Gedurende de periode waarin de betrokken medewerker gebruik maakt van de 'regeling Generatiepact Leudal' wordt het verlof berekend op basis van het aantal uren dat betrokkene daadwerkelijk arbeid verricht.

7. Arbeidsongeschiktheid

Wanneer de medewerker die gebruik maakt van de 'regeling Generatiepact Leudal' langdurig arbeidsongeschikt wordt wegens ziekte, vindt er een vermindering plaats van de bezoldiging op grond van het bepaalde in artikel 7:3 van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling (CAR). Hierbij wordt uitgegaan van de oorspronkelijke bezoldiging die hij voorafgaand aan deelname aan deze regeling ontving. Dan geldt vervolgens dat deze bezoldiging van betrokkene stapsgewijs wordt teruggebracht conform het bepaalde in artikel 7:3 van de CAR.

8. Boventalligheid

Wanneer de medewerker die gebruik maakt van de 'regeling Generatiepact Leudal' boventallig wordt, wordt er een Van Werk naar Werk traject gestart voor het aantal uren dat hij door deelname aan deze regeling feitelijk werkt. In dat geval kan hij ten minste 20% van zijn te werken tijd, besteden aan sollicitatieactiviteiten en andere inspanningen gericht op het vinden van een nieuwe werkkring.

Wanneer de betrokken medewerker geen passende of geschikte functie vindt kan na afloop van het Van Werk naar Werk traject ontslag worden verleend op grond van artikel 8:3 van de CAR. Dit ontslag betreft ontslag uit de volledige betrekking/aanstelling. Op dat moment ontstaan aanspraken op opgebouwde rechten voor een WW-uitkering, een aanvullende uitkering en een na-wettelijke uitkering. De WW-uitkering bedraagt 70% van het salaris dat betrokkene ontving. De Gemeente Leudal zal in een voorkomend geval de werkloosheidsuitkering (WW, bovenwettelijk en na-wettelijk) aanvullen tot 70% van het oorspronkelijk salaris dat bij zijn aanstelling hoort voordat hij deelnam aan deze regeling.

9. Overigen

- De oudere medewerker die gebruikt maakt van deze regeling is toegestaan om betaalde bijverdiensten aan te gaan. Conform het formulier nevenwerkzaamheden moet een aanvraag worden gedaan dat zal worden beoordeeld. Hierbij wordt ook gelet op duurzame inzetbaarheid. Het is medewerkers vervolgens niet toegestaan om op enigerlei wijze werkzaamheden te verrichten voor de gemeente Leudal of voor organisaties waarbij de gemeente Leudal een belang heeft. Vrijwilligerswerk en mantelzorg willen we nadrukkelijk stimuleren.
- Het doel van deze regeling is dat medewerkers duurzaam kunnen blijven werken. Als medewerkers gebruik gaan maken van deze regeling, dan wordt vervolgens een verzoek van deze medewerker om meer te werken afgewezen. Een eerste verzoek om minder te gaan werken conform deze regeling kan later wel altijd gevolgd worden door een tweede verzoek om minder te gaan werken.
- Medewerkers die gebruik maken van de regeling Generatiepact Leudal richten hiervoor via een standaardformulier een schriftelijk verzoek aan het college. In dat verzoek staat een tekstpassage dat de medewerker instemt met het na 3 jaar aanpassen van zijn arbeidsomvang die bij zijn aanstelling hoort aan de uren die hij daadwerkelijk werkt binnen de regeling Generatiepact Leudal. Een alternatief is dat de medewerker verzoekt om zijn aanstelling volledig te beëindigen.
- De ambtsjubileumgratificatie is conform CAR-UWO gebaseerd op de oorspronkelijke bezoldiging van een medewerker direct voorafgaand aan deelname. De dienstjubileumgratificatie is per 1 januari 2016 aan verandering onderhevig a.g.v. de invoering van Hoofdstuk 3. Wij volgen hierin de CAR-UWO.
- Daar waar de regeling niet in voorziet, beslist het College.

10 . Werkingsduur

Deze regeling wordt geëvalueerd in juli 2017. Medewerkers die gebruik maken van deze regeling kunnen dat blijven doen tot 3 jaar na de ingangsdatum.

Wanneer op basis van deze regeling buitengewoon verlof als bedoeld onder 2 is verleend bindt dat zowel de werkgever als de werknemer.

Bijlage 2: Rekenvoorbeelden

Voorbeeld 1

Een medewerker heeft een aanstelling van 36 uur en wil 18 uur gaan werken.

Bijzonder verlof bedraagt 18 uren per week

Over bijzonder verlofuren: 50% salarisvergoeding, concreet wordt zijn bedragt zijn bezoldiging dus 18 ($50\% \times 18$ uur) = 27 uur per week.

Pensioenafdracht over 36 uren per week. De medewerker betaalt de werknemerspremie over 27 uren per week, over de resterende 9 uren wordt door de werkgever zowel de werkgevers- als de werknemerspremie betaald.

Voorbeeld 2

Een medewerker heeft een aanstelling van 28 uur en wil 20 uur gaan werken

Bijzonder verlof bedraagt 8 uren per week

Over bijzonder verlofuren: 50% salarisvergoeding, concreet bedraagt zijn bezoldiging dus 20 ($50\% \times 8$ uur) = 24 uur per week.

Pensioenafdracht over 28 uur per week. De medewerker betaalt de werknemerspremie over 24 uren per week, over de resterende 4 uren wordt door de werkgever zowel de werkgevers- als de werknemerspremie betaald.