



Senioren- en generatiepactregeling Goeree-Overflakkee

Burgemeester en wethouders van Goeree-Overflakkee,

overwegende dat in de Cao Gemeenten 2013-2015 afspraken zijn gemaakt over het afsluiten van een generatiepact en;

gelet op de dringende wens tot het aanpassen en verlengen van de seniorenregeling 2014;

gezien het advies van de commissie voor Georganiseerd Overleg d.d. 14 juli 2015 en 17 september 2015;

besluiten vast te stellen de volgende senioren- en generatiepactregeling Goeree-Overflakkee.

Hoofdstuk 1 Inleiding

Als gemeentelijk werkgever staan we voor een forse uitdaging. Enerzijds zien we een steeds groter groeiend aantal 60 ers in de organisatie. Zij hebben veel ervaring, hebben vaak een lange loopbaan achter de rug en hebben soms moeite om de resterende tijd tot de (verhoogde) AOW-leeftijd te blijven doorwerken. Het is in het belang van deze senioren én van de organisatie om een instrument aan te bieden waarmee zij langer duurzaam en vitaal inzetbaar blijven. Dit past bij het werkgeverschap dat deze organisatie wil uitstralen.

Anderzijds ligt er een grote bezuinigingsopgave en is er een noodzaak om de organisatie te verjongen met als mogelijk positief neveneffect dat wij kunnen bijdragen aan het terugdringen van de jeugdwerkloosheid en de landelijke doelstelling om meer jongeren binnen de gemeenten werkzaam te krijgen. Deze senioren- en generatiepactregeling biedt een oplossing voor deze vraagstukken door:

- Senioren de mogelijkheid te geven te stoppen met werken; of minder te gaan werken onder gunstige voorwaarden zodat zij langer vitaal kunnen doorwerken;
- De bezuiniging te realiseren. De vrijvallende formatie bespaart geld, dat wordt gebruikt om te bezuinigen op de loonkosten. Alleen bij aangetoonde noodzaak zal worden herbezet;
- Bij de herbezetting en na het realiseren van de bezuinigingsopgave ruimte te creëren voor de instroom van jongeren.

Hoofdstuk 2 Algemene bepaling

Begripsbepalingen

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

- a. beëindigingsvergoeding: de vergoeding die je ontvangt bij gebruikmaking van de seniorenregeling;
- b. jaarsalaris: het salaris, vermeerderd met het bedrag van de aan de medewerker toegekende vast toelagen en vaste vergoedingen – niet zijnde onkostenvergoedingen op jaarbasis;
- c. medewerker: een ieder die, minimaal 1 jaar werkzaam is bij de gemeente Goeree-Overflakkee op grond van een vaste aanstelling of een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd naar burgerlijk recht;
- d. salaris: het bedrag van de schaal hetwelk aan de ambtenaar is toegekend of, indien voor de betrekking een vast bedrag geldt, dit bedrag;
- e. toelage: de vergoeding, inclusief vakantietoelage en eindejaarsuitkering, exclusief levensloopregeling, over het aantal uren waarvoor urenvermindering is verleend (verschil tussen bruto salaris voor en na urenvermindering) bij gebruikmaking van de generatiepact regeling;
- f. toetsingscommissie: een interne commissie bestaande uit: twee leden van de commissie voor Georganiseerd Overleg, de gemeentesecretaris (of diens vervanger), portefeuillehouder p&o (of diens vervanger) en een medewerker uit het team HRM;
- g. werkgever: burgemeester en wethouders van de gemeente Goeree-Overflakkee.

Hoofdstuk 3 Seniorenregeling

1. Wanneer kan je meedoen aan de seniorenregeling?

Een medewerker kan deelnemen aan de seniorenregeling wanneer hij/zij:

- 60 jaar of ouder is of wordt tussen 1 september 2015 en 1 januari 2019.
- vrijwillig ontslag neemt.

2. De regeling

- Bij aangevraagd ontslag ieder jaar voorafgaand aan de AOW gerechtigde leeftijd ontvangt de medewerker een beëindigingsvergoeding van ten minste 20% van het jaarsalaris. Dit percentage wordt verhoogd met:



- 1% bij bezoldiging in schaal 12
- 2% bij bezoldiging in schaal 11a
- 3% bij bezoldiging in schaal 11
- 4% bij bezoldiging in schaal 10a
- 5% bij bezoldiging in schaal 10
- 6% bij bezoldiging in schaal 9
- 7% bij bezoldiging in schaal 8
- 8% bij bezoldiging in schaal 7
- 9% bij bezoldiging in schaal 6
- 10% bij bezoldiging in schaal 5
- 11% bij bezoldiging in schaal 4
- 12% bij bezoldiging in schaal 3
- Bij wijziging van de AOW gerechtigde leeftijd na aangevraagd ontslag vindt een correctie van de beëindigingsvergoeding plaats. Uitgangspunt hierbij is genoemde 20% van het jaarsalaris ieder jaar voorafgaan aan de AOW gerechtigde leeftijd.
- Wanneer de medewerker 6 jaar voor de AOW gerechtigde leeftijd ontslag vraagt ontvangt hij/zij een extra beëindigingsvergoeding van 10% over het jaarsalaris.
- Wanneer de medewerker 7 jaar voor de AOW gerechtigde leeftijd ontslag vraagt ontvang hij/zij een extra beëindigingsvergoeding van 20% over het jaarsalaris.
- De uitkering van de beëindigingsvergoeding geschiedt bij de laatste salarisbetaling.
- De verschuldigde RVU boete komt voor rekening van de werkgever.
- Het is ook mogelijk om gebruik te maken van de seniorenregeling, wanneer eerst gebruik is gemaakt van de generatiepact regeling.

Hoofdstuk 4 Generatiepact regeling

De 55-60 jarigen regeling

1. Medewerkers van 55 tot 60 jaar kunnen vrijwillig 20% van de betrekkingsovername minder werken. Daarbij is de helft (50%) van deze uren voor eigen rekening. De andere helft (50%) betaalt de werkgever via een toelage op het salaris. Een medewerker kan deelnemen wanneer hij/zij:
 - op 1 september 2015 55 jaar of ouder is of wordt gedurende de looptijd van de regeling;
 - minimaal 0,5 fte (dus 18 werkuren) overhoudt na aftrek van de uren die vrijwillig zijn ingeleverd;
 - geen recht heeft op de FPU-regeling of de FLO-regeling.
2. De regeling gaat op zijn vroegst in op de eerste dag van de maand nadat de medewerker 55 jaar is geworden.
3. De medewerker heeft recht op een toelage van 50% van het verschil tussen het bruto salaris voor en na urenvermindering. Deze toelage eindigt in de maand waarop de medewerker de leeftijd van 60 jaar bereikt;
4. Over de toelage wordt volledig pensioen opgebouwd. 10 jaar voor het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd wordt de pensioen opgebouwd over het pensioengevend salaris op het moment waarop de medewerker van de regeling gebruik ging maken.
5. De toelage telt mee voor de berekening van vakantiegeld en eindejaarsuitkering. De toelage telt niet mee voor de berekening van de levensloopbijdrage.
6. De opbouw van vakantiedagen gaat naar rato van de omvang van de aanstelling.
7. De betrekkingsovername blijft ongewijzigd, oftewel de vermindering van uren kan niet worden teruggedraaid.

De 60 regeling

1. Medewerkers van 60 jaar en ouder kunnen vrijwillig tot 50% van de betrekkingsovername minder werken. Over de uren die minder worden gewerkt krijgt de werknemer een toelage van 30%. Een medewerker kan deelnemen wanneer hij/zij:
 - op 1 september 2015 60 jaar of ouder is of wordt gedurende de looptijd van de regeling;
 - minimaal 0,5 fte (dus 18 werkuren) overhoudt na aftrek van de uren die vrijwillig zijn ingeleverd;
 - geen recht heeft op de FPU-regeling of de FLO-regeling.
2. De regeling gaat op zijn vroegst in op de eerste dag van de maand nadat hij/zij 60 jaar is geworden.
3. De medewerker heeft recht op een toelage van 30% van het verschil tussen het bruto salaris voor en na urenvermindering.
4. Deelname aan het generatiepact loopt door tot aan het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. Op dat moment stroomt de medewerker uit en is deelname aan het generatiepact voor hem/haar ten einde. Medewerkers die doorwerken tot na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd kunnen na die leeftijd niet meer (gaan) deelnemen aan het generatiepact.



5. Pensioen wordt opgebouwd over het pensioengevend salaris op het moment waarop de medewerker van de regeling gebruik ging maken.
6. De toelage telt mee voor de berekening van vakantiegeld en eindejaarsuitkering. De toelage telt niet mee voor de berekening van de levensloopbijdrage.
7. De opbouw van vakantiedagen gaat naar rato van de omvang van de aanstelling.
8. De betrekkingsoomvang blijft ongewijzigd, oftewel de vermindering van uren kan niet worden teruggedraaid.

Hoofdstuk 5 herbezetting

De vrijgekomen ruimte in de bezetting wordt aangewend voor het realiseren van de bezuinigingen op de bedrijfsvoering. Wanneer noodzaak tot herbezetting is aangetoond, zal hiertoe worden overgegaan. Hierbij wordt in eerste aanleg uitgegaan van herbezetting door een jongere (onder 35 jaar). Dit hoeft niet 1 op 1 op dezelfde functie te gebeuren. Herbezetting kan direct naast de senior zijn (daarmee wordt het in feite een duobaan), maar kan ook gebeuren door een aantal personen door te schuiven zodat uiteindelijk ergens ruimte voor instroom ontstaat. Op deze manier draagt het generatiepact ook nog bij aan de interne mobiliteit. De voortgang en ontwikkelingen rondom deelname en herbezetting zullen periodiek worden teruggekoppeld aan de commissie voor georganiseerd overleg.

Hoofdstuk 6 Overige bepalingen

1. Bovenstaande regeling wordt uitgevoerd vanuit en binnen de bestaande wet- en regelgeving (w.o. pensioen en fiscale wetgeving).
2. In gevallen waarin deze regeling niet of niet naar billijkheid voorziet, kan de werkgever een bijzondere regeling treffen. In voorkomende gevallen adviseert de toetsingscommissie aan het college.

Hoofdstuk 7 Slotbepalingen

Inwerkingtreding

Deze regeling treedt in werking op 14 oktober 2015 en werkt terug tot en met 1 september 2015.

Citeertitel

Deze regeling kan worden aangehaald als senioren- en generatiepactregeling Goeree-Overflakkee.

Hoogachtend,

Burgemeester en wethouders van Goeree-Overflakkee,
secretaris, burgemeester,

drs. B. Marinussen mr. A. Grootenboer-Dubbelman