

## Regeling Generatiepact gemeente Nijmegen

Burgemeester en wethouders van de gemeente Nijmegen

Besluiten vast te stellen de Regeling generatiepact gemeente Nijmegen

Hoofdstuk 5 a AGN: Regeling Generatiepact gemeente Nijmegen

### Artikel 1. Begrippenkader

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

- a. ambtenaar: hij/zij die de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt en door of vanwege de gemeente is aangesteld in vaste dienst om in openbare dienst werkzaam te zijn alsmede hij/zij met wie een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht voor onbepaalde tijd is aangegaan. De bijzondere ambtenaar van de burgerlijke stand wordt hier niet onder begrepen;
- b. arbeidsduur: de vooraf vastgestelde omvang van het aantal uren in een bepaalde periode gedurende welke door de ambtenaar arbeid moet worden verricht;
- c. formele arbeidsduur: de arbeidsduur per week volgens de aanstelling;
- d. feitelijke arbeidsduur: de arbeidsduur zoals die voor de ambtenaar voor een bepaalde week is vastgesteld;
- e. arbeidsduur per jaar: de naar jaarbasis herleide formele arbeidsduur per week, gecorrigeerd met de (lokaal) vastgestelde feestdagen;
- f. salaris: maandbedrag dat binnen de salarisschaal aan de ambtenaar is toegekend, naar evenredigheid van diens formele arbeidsduur;
- g. feitelijke salaris: maandbedrag dat binnen de salarisschaal aan de ambtenaar is toegekend na toepassing van deze regeling;
- h. 100% Pensioenopbouw: de pensioenopbouw over de formele arbeidsduur van de ambtenaar voordat hij van deze regeling gebruik maakt;
- i. de regeling: Generatiepact Gemeente Nijmegen.

### Artikel 2 Varianten

Lid 1.

De ambtenaar doet een schriftelijk verzoek aan zijn leidinggevende, als hij gebruik wil maken van de regeling. Dit verzoek wordt binnen drie maanden na binnenkomst van dat verzoek gehonoreerd tenzij belangen van de dienst zich daartegen verzetten. Hierbij wordt in overweging genomen of dit kan in de eigen, een gewijzigde of een andere functie.

Lid 2.

De ambtenaar kan vanaf het bereiken van de leeftijd van 60 jaar voor zijn verzoek kiezen uit drie varianten:

- a. hij verzoekt om 80% van zijn formele arbeidsduur te werken tegen 90% van het salaris met 100% pensioenopbouw;
- b. hij verzoekt om 60% van zijn formele arbeidsduur te werken tegen 80% van het salaris met 100% pensioenopbouw;
- c. hij verzoekt om 50% van zijn formele arbeidsduur te werken tegen 75% van het salaris met 100% pensioenopbouw.

### Artikel 3 Taakafspraken

De ambtenaar die deelneemt aan de regeling en zijn leidinggevende maken afspraken over de werktijden en de werkzaamheden die de ambtenaar gaat verrichten gedurende de werktijden.

#### **Artikel 4 Duur**

##### **Lid 1.**

De regeling staat open voor de ambtenaar vanaf de leeftijd van 60 jaar en kan alleen beëindigd worden door ontslag.

##### **Lid 2.**

Aan de ambtenaar, die deelneemt aan het generatiepact, wordt eervol ontslag verleend uiterlijk met ingang van de dag waarop hij de AOW gerechtigde leeftijd bereikt.

#### **Artikel 5 Volgorde gebruik varianten**

##### **Lid 1.**

De ambtenaar die eerst gebruik maakt van de 80-90-100 variant, als bedoeld onder artikel 2, lid 2, onder a, kan verzoeken om in aanmerking te komen voor de 60-80-100 variant, als bedoeld onder artikel 2, lid 2, onder b of om in aanmerking te komen voor de 50-75-100 variant als bedoeld onder artikel 2, lid 2, onder c. De ambtenaar die eerst gebruik maakt van de 60-80-100 variant als bedoeld in artikel 2, lid 2, lid 2, onder b, kan verzoeken om in aanmerking te komen voor de 50-75-100 variant als bedoeld in artikel 2, lid 2, sub c.

##### **Lid 2.**

Het is niet mogelijk om, indien de ambtenaar reeds gebruik maakt van een bepaalde variant, een nieuw verzoek in te dienen om een variant toe te passen waarin meer gewerkt wordt dan de reeds toegepaste variant.

##### **Lid 3.**

Artikel 3 is van overeenkomstige toepassing.

#### **Artikel 6 Urenvermeerdering en toets omvang dienstverband**

##### **Lid 1.**

De ambtenaar die gebruik maakt van de regeling kan geen aanspraak maken op een urenvermeerdering in welke vorm dan ook.

##### **Lid 2.**

Als de formele arbeidsduur van de ambtenaar minder dan één jaar vóór gebruikmaking van de regeling is verhoogd, geldt de formele arbeidsduur van voor de verhoogde arbeidsduur als basis voor de toepassing van deze regeling, met inachtneming van het bepaalde in lid 3.

##### **Lid 3.**

De arbeidsduur in het laatste kalenderjaar voorafgaand aan het begin van de periode die aanvangt 10 jaar direct voorafgaande aan de AOW-leeftijd van de aanvrager geldt, onverminderd het gestelde in het vorige lid, als criterium voor vermindering van de arbeidsduur van 50%.

#### **Artikel 7 Samenloopbepalingen**

##### **Lid 1.**

De ambtenaar die gebruik maakt van de regeling als bedoeld in hoofdstuk 5b AGN (lokale FPU maatregelen) wordt uitgesloten van deze regeling.

Lid 2.

Gelijktijdige toepassing van artikel 6.4.1.5 AGN (werktijdenverkortings 60 jaar en ouder) en de regeling is niet toegestaan.

Lid 3.

Samenloop van deze regeling met levensloopverlof, zorgverlof, bijzonder verlof e.d. is niet toegestaan bij toepassing van artikel 2, lid 2, sub c. en is bij toepassing van artikel 2, lid 2 sub a en sub b slechts toegestaan voor zover de gemiddelde feitelijke arbeidsduur per week meer bedraagt dan 50% van de formele arbeidsduur.

### **Artikel 8 Ziekte**

Als de ambtenaar die gebruik maakt van deze regeling ziek is, dan wordt het recht op doorbetaling zoals bepaald in artikel 7:3 van de AGN berekend over het salaris en de toegekende salaristoelage(n), met dien verstande dat de ambtenaar nooit een hoger bedrag doorbetaald krijgt dan dat hij op grond van deze regeling betaald zou hebben gekregen, als hij niet ziek zou zijn geweest. De re-integratie bij ziekte richt zich op de omvang van de verminderde arbeidsduur.

### **Artikel 9 Andere rechtspositionele randvoorwaarden en gevolgen**

Lid 1.

De vergoeding reiskosten wordt naar rato van het aantal dagen woon-/werkverkeer aangepast.

Lid 2.

Het verrichten van betaalde nevenwerkzaamheden is niet toegestaan, tenzij deze al werden verricht vóór deelname aan deze regeling en zijn gemeld (artikel 15:1e AGN). Extra werkzaamheden via een intermediair bij de gemeente Nijmegen is niet toegestaan. Detachering voor extra werkuren bij een gelieerde instelling is niet toegestaan.

Lid 3.

Gedurende de periode waarin de medewerker gebruik maakt van de regeling, als bedoeld onder artikel 2, wordt het verlof, inclusief leeftijdsverlof, teruggebracht tot het verlof dat hoort bij zijn feitelijke arbeidsduur.

Lid 4.

Is sprake van een situatie, zoals beschreven onder artikel 8, dan bouwt de medewerker vanaf de zevende maand van ziekte weer verlof op in overeenstemming met het oorspronkelijk aan hem toegekende verlof tot de dag waarop de regeling wordt voortgezet.

Lid 5.

Een ambtsjubileumgratificatie wordt berekend over het salaris dat hoort bij het salaris zoals bedoeld in artikel 2, tweede lid.

Lid 6.

De ambtenaar kan worden toegestaan om bij deelname per week feitelijk meer uren te werken dan zijn formele arbeidsduur, verminderd met het op grond van deze regeling verleende verlof, mits het dienstbelang zich niet hiertegen verzet en met inachtneming van de Kaderregeling werk- en arbeidstijden.

## **Artikel 10 Van werk naar werk**

Voor de medewerker die gebruik maakt van de regeling en boventallig wordt verklaard, geldt het 'van werk naar werk' traject, als bedoeld in hoofdstuk 10d van de AGN voor het aantal uren dat hij met toepassing van de regeling feitelijk werkt.

## **Artikel 11 Hardheidsclausule**

In geval waarin deze regeling niet of niet naar redelijkheid en billijkheid voorziet, kan een besluit worden genomen zo nodig in afwijking van het in deze regeling bepaalde.

## **Artikel 12 Looptijd**

Deze regeling gaat in per 1 september 2017 en heeft een looptijd tot 1 september 2022. De regeling kan na evaluatie en met overeenstemming tussen werkgevers- en werknemersvertegenwoordiging vijf jaar verlengd worden. De regeling wordt aangehaald als Generatiepact Gemeente Nijmegen.

Vastgesteld in de collegevergadering van 11 juli 2017.

De Gemeentesecretaris,

mr. drs. A.H. van Hout

De Burgemeester;

drs. H.M.F. Bruls

## **Toelichting algemeen en artikelsgewijs.**

### Algemeen.

Deze regeling is ter uitvoering van sectorale cao-afspraken opgesteld. Zij bevat de mogelijkheden om verlof op te nemen met gedeeltelijke doorbetaling van het salaris onder de daaraan gestelde voorwaarden. De regeling heeft tot doel om enerzijds oudere medewerkers te faciliteren om afbouwend de pensioengerechtigde leeftijd te bereiken en anderzijds om de instroom van jongeren in de organisatie te bevorderen. De vrijkomende gelden worden aangewend om jongeren te laten instromen.

### **Artikelsgewijs.**

Artikel 1. Hierin is bepaald dat de regeling alleen geldt voor medewerkers met een vaste aanstelling in algemene dienst. Ook is gedefinieerd dat met 100% pensioenopbouw bedoeld wordt de opbouw over het onverkorte salaris van de formele aanstelling.

Artikel 2 beschrijft de drie keuzes die medewerkers kunnen maken.

Artikel 3 beschrijft de mogelijke gevolgen voor de functie zelf ten gevolge van het korter gaan werken.

Artikel 4 geeft aan dat eenmaal gekozen voor deze regeling, er geen weg terug is. De regeling is immers bedoeld om medewerkers te faciliteren bij het langzaam afbouwen van hun carrière, zodat zij al met al toch langer werkzaam kunnen zijn tot hun pensioen. De regeling kan daarom niet stopgezet worden, behalve vanwege ontslag. Dit zal dan meestal gebruikmaking van keuzepensioen zijn of ouderdomspensioen (AOW-leeftijd). In de communicatie zullen wij wijzen op de (fiscale) gevaren van het tegelijk opnemen van keuzepensioen terwijl nog gebruik gemaakt wordt van het generatiepact. Dit is niet in de regeling zelf opgenomen omdat het ABP-deelnemers vrij staat om keuzepensioen aan te vragen vanaf de leeftijd van 60 jaar.

Artikel 5 beschrijft dat tussentijds opgeschaald kan worden van enkele uren minder werken per week tot de helft minder werken per week. Dit verhoudt zich prima tot de doelstelling van de regeling. Om fiscale redenen is de ondergrens van 50% minder werken gehanteerd.

Artikel 6 is opgenomen om creatieve ontduikingsvormen tegen te gaan, die ingaan tegen de bedoeling van deze regeling. Het generatiepact faciliteert medewerkers immers om minder te gaan werken en het is niet de bedoeling dan men via de achterdeur de verlofuren, waarvoor de werkgever betaalt weer als werkuren door diezelfde medewerkers te laten her bezetten. Integendeel, herbezetting van de uren moet juist door de jongere generatie ingevuld worden. Ook is in het derde lid aangesloten op het bepaalde in artikel 8.7 uitvoeringsregeling Loonbelasting, eerste lid sub a. Deze bepaling houdt als het ware een tweede toets moment in. Voorbeeld: als de AOW-leeftijd van de aanvrager 66 jaar is, wordt het tweede toets moment de arbeidsomvang in het hele kalenderjaar waarin 55 jarige leeftijd wordt bereikt. Deze toets geeft alleen een andere uitkomst dan het eerste toets moment als de arbeidsomvang in het hele kalenderjaar waarin de 55 jarige leeftijd wordt bereikt verschilt van de arbeidsomvang in het jaar voorafgaand aan deelname.

Artikel 7 is een samenloopbepaling. Hierin wordt geregeld dat er geen gelijktijdig gebruik gemaakt kan worden van diverse seniorenregelingen. De uitsluiting van gelijktijdig gebruik van hoofdstuk 5b spreekt voor zich, omdat bij die regeling daar de pensioendatum al is vastgesteld en deze regeling materieel minimaal dezelfde faciliteit biedt dan het generatiepact. De andere seniorenregeling is in feite een nog lagere variant van de 80-90-100-keuze, namelijk een 93-100-100 variant. Volgtijdelijk kan van deze regeling nog wel gebruik gemaakt worden, maar niet tegelijk. Dit zou zich enerzijds mogelijk niet verhouden met het 50% blijven werken criterium en anderzijds betreft het een cumulatie, waar in het generatiepact niet voor gekozen is.

Artikel 8 regelt wat er gebeurt bij langdurige ziekte. De bedoeling van deze bepaling is dat deelnemers aan deze regeling door ziekte geen onevenredig nadeel ondervinden.

Artikel 9 regelt dat de verlofaanspraken gerelateerd zijn aan de feitelijke arbeidsduur. Dit laat onverlet de rechten op kopen en verkopen van verlofuren. Het is in strijd met de bedoeling van de regeling dat ambtenaren de vrijgekomen uren gaan invullen met werk buiten de organisatie. Ook is het niet de bedoeling dat ambtenaren vrijkomende uren op een andere wijze weer gaan invullen in de organisatie, bijvoorbeeld door middel van een intermediair. Van de mogelijkheid tot opbouw van compensatie-uren kan naar rato onverminderd gebruik gemaakt worden.

Artikel 10 regelt dat de gebruikmaking van het generatiepact niet geschorst wordt door boventalligheid.

Artikel 11 geeft een hardheidsclausule waarbij het bevoegd gezag in voorkomend geval, waarin de regeling niet of niet in redelijkheid in voorziet kan afwijken. Bij afwijking in gevallen waarin de regeling op zich wel voorziet, maar men toch termen aanwezig acht om af te wijken moet dit deugdelijk gemotiveerd worden om precedentwerking te voorkomen.

Artikel 12 geeft de naam Generatiepact Gemeente Nijmegen aan de regeling en regelt de inwerkingtreding.