

Generatiepact gemeente Lingewaal 2016-2020

Het college van burgemeester en wethouders van Lingewaal, gelet op artikel 160 van de Gemeentewet; mede gelet op het advies in de CAR-UWO 2013-2015 gemeenten om kansen te creëren voor jongeren en ouderen;

met instemming van de commissie voor Georganiseerd Overleg;

besluit:

tot het vaststellen van de navolgende regeling

Generatiepact gemeente Lingewaal 2016-2020

Werkgeverscommissie griffie

In de gemeentewet, artikelen 107 tot en met 107 e is bepaald dat de raad de werkgever is van de griffier. Op grond van het raadsbesluit van 12 september 2013 heeft de raad zijn bevoegdheid om wijzigingen in de arbeidsvoorwaardenregeling Lingewaal ten aanzien van de griffier vast te stellen aan de werkgeverscommissie gedelegeerd.

De werkgeverscommissie van de raad van de gemeente Lingewaal heeft 01 juni 2016 de regeling generatiepact gemeente Lingewaal 2016-2020 opgenomen in de gemeentelijke arbeidsvoorwaardenregeling ten aanzien van de griffier.

1. Inleiding

In de CAR-UWO wordt gemeenten geadviseerd kansen te creëren voor jongeren en ouderen door middel van bijvoorbeeld het invoeren van een generatiepact en instroom van jongeren. Het is waarneembaar dat ouderen, met veel kennis van zaken, soms te maken hebben met verminderde belastbaarheid en de behoefte om gefaseerd toe te groeien naar het moment van pensionering. In hoofdzaak houdt het generatiepact in dat een oudere werknemer op eigen verzoek minder gaat werken met behoud van opbouw van pensioenrechten, waardoor kansen komen voor (interne) doorstroming en zo mogelijk jongeren worden aangenomen. De ondernemingsraad heeft in Lingewaal het voortouw genomen voor een generatiepact. Dit heeft geleid tot deze regeling generatiepact gemeente Lingewaal 2016-2020.

2. Algemene bepalingen

2.1 Voor wie?

Deze regeling is van toepassing op medewerkers werkzaam bij de gemeente Lingewaal die 58 jaar of ouder zijn. Voor degenen die hiervan gebruik willen maken, geldt dat zij tot het moment waarop zij met pensioen gaan, ook als die datum na 1 januari 2021 ligt, op basis van deze regeling korter kunnen werken. Intreden kan maximaal tien jaar voorafgaand aan de in de pensioenregeling vastgestelde pensioendatum.

2.2 Inwerkingtreding en werkingsduur

Deze regeling geldt van 1 januari 2016 tot 1 januari 2021.

Medewerkers die instappen, blijven in principe van deze regeling gebruik maken tot aan hun ouderdomspensioen.

2.3 Verzoek honoreren

Tenminste drie maanden van te voren dient de medewerker een verzoek in.

De gemeente zal zich in redelijkheid inspannen om een verzoek voor deelname aan het generatiepact te honoreren.

2.4 Moment van instappen

Indien een medewerker op of na 1 januari 2016, 58 jaar of ouder is, kan hij tot 1 januari 2021 gedurende het jaar, aan het begin van iedere maand instappen. Tenminste drie maanden van te voren dient de medewerker een verzoek in.

2.5 Peildatum berekening salaris, uren

Intreden kan maximaal tien jaar voorafgaand aan de in de pensioenregeling vastgestelde pensioendatum. Bij intreden geldt voor de berekening van uren en bedragen (arbeidsduur, salaris en functie) als referentieperiode het kalenderjaar voorafgaand aan het intreden.

2.6 Voorwaarden van het ABP en de belastingdienst

Het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds en de belastingdienst kunnen met deze regeling akkoord gaan, indien wordt voldaan aan de volgende voorwaarden:

- a. regeling is akkoord zolang door minder te werken het langer doorwerken mogelijk wordt gemaakt.



- b. het moet passen binnen het bestaande pensioenreglement.
- c. voor het onbetaald verlof geldt hierbij dat geen sprake mag zijn van een cumulatie van pensioenopbouw elders. Wanneer de werknemer dus deels elders gaat werken, kan het zijn dat er geen 100% opbouw bij ABP mogelijk is. Dit moet dan ook als voorwaarde worden gesteld bij deelname aan de regeling.

2.7 Overige voorwaarden:

- Gedurende het onbetaald verlof geldt dat geen sprake mag zijn van een cumulatie van pensioenopbouw elders. Wanneer de werknemer dus deels elders gaat werken, is er geen 100% opbouw bij het ABP mogelijk.
- Wanneer op basis van deze regeling buitengewoon verlof wordt verleend, bindt dat zowel de werkgever als de werknemer. Alleen wanneer beide partijen hiermee instemmen, kan dat besluit worden ingetrokken.
- In die gevallen, waarin deze regeling niet of niet naar redelijkheid voorziet, kan het college een bijzondere regeling treffen.

2.8 Slotbepaling

Het generatiepact is tot stand gekomen met instemming van het Georganiseerd Overleg en vastgesteld door het college op 19 januari 2016.

Burgemeester en wethouders van Lingewaal,
Gemeentesecretaris Burgemeester
ir. C. Verweij L.H.M. van Ruijven-van Leeuwen

3. Regeling 80-90-100

Het generatiepact biedt de mogelijkheid voor twee regelingen. Dat is de regeling 80-90-100 en de regeling 50-70-100. Hieronder wordt de regeling 80-90-100 nader toegelicht.

3.1 Arbeidsduur:

Vanaf de datum van intreding werkt een medewerker 80% van de oorspronkelijke arbeidsduur, gemiddeld over een jaar berekend (conform de referperiode).
De arbeidsduur van de aanstelling blijft ongewijzigd.
Buitengewoon verlof wordt verleend voor 20% van de arbeidsduur.

3.2 Salaris, vakantiegeld en eindejaarsuitkering

Bij 20% buitengewoon verlof wordt 90% van het salaris betaald.
Het vakantiegeld en eindejaarsuitkering is 90% van de bedragen die gelden bij intreding van deze regeling. Bij intreden geldt voor de berekening van uren en bedragen (arbeidsduur, salaris en functie) als referperiode het kalenderjaar voorafgaand aan intreden.

3.3 Pensioenopbouw en premiebetaling

De pensioenopbouw gaat volledig door. De pensioenpremie, zowel het werkgevers- als het werknemersdeel, over het buitengewoon verlof waarover geen salaris wordt doorbetaald, komt voor rekening van de werkgever.
De medewerker betaalt gedurende de periode dat hij gebruik maakt van de regeling en 90% van zijn salaris ontvangt, ook over die 90% van zijn salaris het werknemersaandeel van de pensioenpremie.

3.4 Werktijden en werkpatroon

De medewerker en leidinggevende maken afspraken over de werktijden en het werkpatroon. De afspraken over werktijden staan in onze werktijdenregeling en blijven van toepassing.

3.5 Verlof

Gedurende de periode dat een medewerker gebruik maakt van de regeling, wordt het verlof gewijzigd naar 80% van de arbeidsduur. De afspraken over verlof staan in onze verlofregeling en blijven van toepassing.

3.6 Arbeidsongeschiktheid

Wanneer de medewerker die gebruik maakt van de regeling langdurig arbeidsongeschikt wordt, vindt er een vermindering plaats van het salaris op grond van het bepaalde in artikel 7:3 van de CAR. Hierbij wordt uitgegaan van het oorspronkelijke salaris van vóór de datum van deelname aan het generatiepact. Dit betekent dat het salaris van betrokkene stapsgewijs wordt teruggebracht tot 70% van het oorspronkelijke salaris, conform het bepaalde in artikel 7:3 van de CAR. Het salaris kan tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid niet hoger zijn, dan het salaris dat de medewerker ontving gedurende gebruikmaking van deze regeling.



3.7 Boventalligheid

Wanneer de medewerker die gebruik maakt van de regeling boventallig wordt, wordt er een Van Werk Naar Werk traject gestart voor het aantal uren dat hij met toepassing van deze regeling feitelijk werkt. 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 eervol ontslag worden verleend op grond van artikel 8:3 van de CAR. Dit ontslag betreft ontslag uit de volledige betrekking en voor de aangestelde arbeidsduur. Op dat moment ontstaan aanspraken op een WW-uitkering. De WW-uitkering bedraagt bij inwerkintreding 70% van het salaris, dus 70% van 90% van het voltijdsalaris. De gemeente zal dan de werkloosheidsuitkering aanvullen tot 70% van het oorspronkelijke salaris.

4. Regeling 50-70-100

Het generatiepact biedt de mogelijkheid voor twee regelingen. Dat is de regeling 80-90-100 en de regeling 50-70-100. Hieronder wordt de regeling 50-70-100 nader toegelicht.

4.1 Arbeidsduur:

Vanaf de datum van intreding werkt een medewerker 50% van de oorspronkelijke arbeidsduur, gemiddeld over een jaar berekend (conform de referteperiode).

De arbeidsduur van de aanstelling blijft ongewijzigd.

Buitengewoon verlof wordt verleend voor 50% van de arbeidsduur.

4.2 Salaris, vakantiegeld en eindejaarsuitkering

Bij 50% buitengewoon verlof wordt 70% van het salaris betaald.

Het vakantiegeld en eindejaarsuitkering is 70% van de bedragen die gelden bij intreding van deze regeling. Bij intreden geldt voor de berekening van uren en bedragen (arbeidsduur, salaris en functie) als referteperiode het kalenderjaar voorafgaand aan intreden.

4.3 Pensioenopbouw en pensioenpremie

De pensioenopbouw gaat volledig door. De pensioenpremie, zowel het werkgevers- als het werknemersdeel, over het buitengewoon verlof waarover geen salaris wordt doorbetaald, komt voor rekening van de werkgever.

De medewerker betaalt gedurende de periode dat hij gebruik maakt van de regeling en 70% van zijn salaris ontvangt, ook over die 70% van zijn salaris het werknemersaandeel van de pensioenpremie.

4.4 Werktijden en werkpatroon

De medewerker en leidinggevende maken afspraken over de werktijden en het werkpatroon. De afspraken over werktijden staan in onze werktijdenregeling en blijven van toepassing.

4.5 Verlof

Gedurende de periode dat een medewerker gebruikmaakt van de regeling wordt het verlof gewijzigd naar 50% van je arbeidsduur. De afspraken over verlof staan in onze verlofregeling en blijven van toepassing.

4.6 Arbeidsongeschiktheid

Wanneer de medewerker die gebruik maakt van de regeling langdurig arbeidsongeschikt wordt, vindt er een vermindering plaats van het salaris op grond van het bepaalde in artikel 7:3 van de CAR. Hierbij wordt uitgegaan van het oorspronkelijke salaris van vóór de datum van deelname aan het generatiepact. Dit betekent dat het salaris van betrokkene stapsgewijs wordt teruggebracht tot 70% van het oorspronkelijke salaris, conform het bepaalde in artikel 7:3 van de CAR. Het salaris kan tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid niet hoger zijn, dan het salaris dat de medewerker ontving gedurende gebruikmaking van deze regeling.

4.7 Boventalligheid

Wanneer de medewerker die gebruik maakt van de regeling boventallig wordt, wordt er een Van Werk Naar Werk traject gestart voor het aantal uren dat hij met toepassing van deze regeling feitelijk werkt. 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 eervol ontslag worden verleend op grond van artikel 8:3 van de CAR. Dit ontslag betreft ontslag uit de volledige betrekking en voor de aangestelde arbeidsduur. Op dat moment ontstaan aanspraken op een WW-uitkering. De WW-uitkering bedraagt bij inwerkintreding 70% van het salaris, dus 70% van 70% van het voltijdsalaris. De gemeente zal dan de werkloosheidsuitkering aanvullen tot 70% van het oorspronkelijke salaris.

5. Tussentijds overstappen

Een medewerker die gekozen heeft voor de 80-90-100 regeling kan in de loop van de periode tot zijn pensioen overstappen naar de 50-70-100 regeling. Het is niet mogelijk om weer terug te gaan naar de



uren van voor de regeling. Bij het tussentijds overstappen wordt tot en met 31 december 2020 bij de berekening uitgegaan van het salaris zoals dat voor ingang van de 80-90-100 regeling gold. Vervolgens gelden de zaken die horen bij de regeling 50-70-100. Tenminste drie maanden van te voren dient de medewerker een verzoek in. De gemeente zal zich in redelijkheid inspannen om een verzoek voor tussentijds overstappen te honoreren.

6. Kansen voor jongeren / doorstroming

Voor de medewerker die minder gaat werken moet bepaald worden welke werkzaamheden hij niet meer gaat uitvoeren. Het uitgangspunt hierbij is dat de werkzaamheden die blijven qua inhoud en zwaarte overeenkomen met zijn functie. De afgestoten werkzaamheden moeten ondergebracht worden bij één of meerdere collega's. Als uitgangspunt bij de overname van werkzaamheden door collega's staat interne doorstroming voorop en vervolgens het aantrekken van jongeren. Het streven is dat tenminste 50% van de afgestoten werkzaamheden in de periode 2016 tot 2020 is opgevuld door jongeren. Er kan het probleem ontstaan dat een medewerker zijn functie niet meer naar behoren kan uitvoeren of dat de overgebleven werkzaamheden niet meer overeenkomen met zijn functie. De gemeente zal in redelijkheid zich inspannen om een passende functie binnen de organisatie te vinden. Is dat niet mogelijk, dan kan buiten de organisatie naar vergelijkbaar werk worden gezocht. De afspraken, zoals omschreven bij artikel 3.7 en 4.7 (boventalligheid) zijn van toepassing.