

## Regeling Generatiepact 2018 en 2019 griffie Raalte

De raad van de Gemeente Raalte;  
Gelezen het voorstel van de agendacommissie met zaaknummer 11290-2018  
Gelet op de Gemeentewet;

Besluit:

Vast te stellen de Regeling Generatiepact 2018 en 2019 griffie Raalte

### Artikel 1. Begripsbepaling

In deze regeling wordt verstaan onder:

- Werkgever: het college van burgemeester en wethouders van gemeente Raalte;
- Medewerker: de ambtenaar zoals omschreven in artikel 1:1 lid 1 sub a van de CAR-UWO;
- 80-90-100-regeling: de regeling zoals die in het kader van het generatiepact door gemeente Raalte aan oudere medewerkers wordt aangeboden, waarbij bij 80% werken 90% van het salaris wordt doorbetaald en de volledige pensioenopbouw (100%) gehandhaafd blijft.
- 60-70-100-regeling: de regeling zoals die in het kader van het generatiepact door gemeente Raalte aan oudere medewerkers wordt aangeboden, waarbij bij 60% werken 70% van het salaris wordt doorbetaald en de volledige pensioenopbouw (100%) gehandhaafd blijft.

### Artikel 2. Algemeen

- Een medewerker die tot de doelgroep behoort en aan de voorwaarden voldoet, kan tot maximaal zijn/haar AOW- gerechtigde leeftijd van de regeling gebruik maken met een maximale duur van in totaal zeven jaar<sup>1</sup>. Vanaf de datum dat de medewerker AOW-gerechtigd is, verplicht de medewerker zich per die datum met pensioen te gaan.
- Gedurende de gehele looptijd van de regeling kunnen medewerkers die voldoen aan de hierna genoemde voorwaarden, aanspraak maken op de regeling door het indienen van een schriftelijke aanvraag daartoe bij de werkgever. Vóór 1 januari 2020 gedane aanvragen om gebruik te maken van de 80-90-100-regeling of de 60-70-100 regeling met ingang van een datum gelegen op of na 1 januari 2020 worden niet in behandeling genomen, tenzij voor die datum wordt besloten de regeling te verlengen.
- De leidinggevende, van de medewerker die een aanvraag indient, beslist op de aanvraag.

### Artikel 3. Doelgroep

- Doelgroep van de regeling zijn alle medewerkers met een aanstellingsomvang van tenminste 0,75 fte die op of na 1 januari 2018 tenminste 60 jaar of ouder zijn én langer dan één jaar in vaste dienst van de gemeente zijn. Deelname is mogelijk vanaf de eerste dag van de maand nadat de medewerker de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt met dien verstande dat de medewerker maximaal zeven jaar van de regeling gebruik kan maken.
- Medewerkers die vanaf of na 1 januari 2018 gebruik maken van de Regeling Generatiepact 2018 en 2019 van de gemeente Raalte hebben de eenmalig keus om van de regeling 80-90-100 of 60-70-100 gebruik te maken. Het switchen tussen beide regelingen is niet toegestaan.
- Een aanvraag om gebruik te mogen maken van deze regeling wordt gehonoreerd als de medewerker voldoet aan de voorwaarden uit deze regeling, tenzij zwaarwegende belangen van de organisatie zich daartegen verzetten.
- Om organisatorische redenen kan de door de medewerker gewenste ingangsdatum met maximaal drie maanden worden opgeschort door de werkgever.

### Artikel 4. Arbeidstijd en verlof

- Het gebruikmaken van de 80-90-100-regeling en de 60-70-100 regeling houdt in dat de medewerker vanaf de datum waarop het naar aanleiding van de aanvraag genomen besluit ingaat, 80% respectievelijk 60% van de oorspronkelijke arbeidsduur gaat werken. De aanstellingsomvang blijft onveranderd.
- De omvang van de resterende arbeidsduur moet na het toepassen van de regeling minimaal 21,6 uren per week bedragen (0,6 fte).
- De medewerker die gebruikmaakt van de generatiepactregeling, kan geen aanspraak meer maken op eenmaal "ingeleverde" uren.

1 ) Toelichting: Indien de AOW gerechtigde leeftijd voor een medewerker bijvoorbeeld bepaald is op 67 jaar en drie maanden dan kan de medewerker vanaf de leeftijd van 60 jaar en drie maanden gebruik maken van de regeling.

4. De feitelijke arbeidsduur en het aangepaste takenpakket (in dezelfde functie) worden vastgesteld in overleg tussen de betrokken medewerker en de leidinggevende.
5. Verlof wordt naar evenredigheid van de arbeidsduur toegekend, dus berekend over 80% respectievelijk 60% van de oorspronkelijke arbeidsduur. Hierbij wordt uitgegaan van de rechten die in het kader van de modernisering van de DOWR arbeidsvoorwaarden aan alle medewerkers zijn toegekend en vastgelegd in de Regeling vakantie en verlof, namelijk 180,6 verlofuren per jaar (bij 1,0 fte<sup>2</sup>). De zogenaamde garantie-verlofuren die hierbij aan de (zittende) medewerkers van Raalte zijn toegewezen, komen bij gebruikmaking van de regeling te vervallen.

#### **Artikel 5. Salaris**

Voor de medewerker die gebruikmaakt van de 80-90-100 regeling respectievelijk de 60-70-100 regeling geldt dat 90% respectievelijk 70% van het recht op salaris, salaristoelagen en uitkeringen zoals bedoeld in hoofdstuk 3 van de CAR wordt doorbetaald.

#### **Artikel 6. Pensioen**

1. Wanneer een medewerker gebruikmaakt van de 80-90-100-regeling respectievelijk de 60-70-100 regeling, behoudt hij/zij volledige (100%) pensioenopbouw, berekend over de aanstellingsomvang die de medewerker heeft. De premiebetalingen voor het werknemersaandeel respectievelijk het werkgeverdeel in de pensioenpremie blijven onveranderd ten opzichte van de situatie die gold voor deelname aan de regeling (betaling over 100% van salaris).
2. De regeling kan worden toegepast in combinatie met ABP- Keuzepensioen<sup>3</sup> en betaald verlof.

#### **Artikel 7. Arbeidsongeschiktheid**

Wanneer een medewerker die gebruikmaakt van de 80-90-100-regeling respectievelijk de 60-70-100 regeling langdurig arbeidsongeschikt wordt wegens ziekte, vindt een vermindering plaats van het salaris op grond van het bepaalde in artikel 7:3 van de CAR.

#### **Artikel 8. Boventalligheid**

Wanneer de medewerker die gebruik maakt van de 80-90-100-regeling respectievelijk 60-70-100 regeling boventallig wordt, wordt er verwijzend naar hoofdstuk 10d van de CAR/UWO een Van Werk Naar werk (VWNW) traject gestart voor het aantal uren dat hij/zij met toepassing van deze regeling feitelijk werkt, derhalve voor 80% respectievelijk 60% van de oorspronkelijke aanstellingsomvang.

#### **Artikel 9. Overgangsbepalingen**

Medewerkers die gebruik maken van de Regeling Generatiepact gemeente Raalte hebben, in tegenstelling tot het bepaalde in artikel 3 lid 2 van deze regeling, eenmalig gedurende de looptijd van de regeling, de mogelijkheid over te stappen op de 60-70-100 regeling

*Deze regeling treedt in werking op de dag volgend op die waarop de bekendmaking heeft plaats gevonden.*

*Deze regeling kan worden aangehaald als de regeling generatiepact 2018-2019 griffie Raalte.*

*Aldus besloten door de raad in zijn openbare vergadering van 12 juli 2018.*

*Griffier,*

*Jan Bouke Zijlstra*

*Voorzitter,*

*Martijn Dadema*

2) Dit was namelijk 195 uur per jaar minus 14,4 uur die bij invoering van het IKB regeling aan het budget van de medewerker is toegevoegd.

3) Als de medewerker naast de Generatiepact-regeling ook vervroegd pensioen opneemt, dan is 100% pensioenopbouw over het oorspronkelijke salaris (weer) toegestaan.