

Wijziging Regeling Generatiepact, Meerinzicht

Het bestuur van Meerinzicht;

gelet op artikel 125 van de Ambtenarenwet;

gezien de bereikte overeenstemming met de commissie voor Georganiseerd Overleg;

over

wegende dat de regeling voor het Generatiepact kan worden verlengd;

b e s l u i t :

De tekst van hoofdstuk 35 wordt vervangen als volgt:

35 Generatiepact

Artikel 35:1 Wie kan hiervan gebruik maken

Lid 1

De werknemer van 60 jaar en ouder kan vanaf 1 juli 2016 gebruik maken van deze regeling. Een verzoek van de werknemer wordt gehonoreerd tenzij zwaarwegende belangen van de organisatie zich daartegen verzetten of ingeval er al andere, individuele, afspraken zijn gemaakt.

Lid 2

De werknemer die de AOW gerechtigde leeftijd heeft bereikt kan geen gebruik (meer) maken van deze regeling.

Artikel 35:2 Eenmalige keuze

Een eenmaal toegekend verzoek bindt zowel de werkgever als de werknemer en maakt deelname onherroepelijk. Alleen wanneer beide partijen hiermee instemmen kan het besluit worden ingetrokken.

Artikel 35:3 Arbeidstijd

Lid 1

Het gebruik maken van de regeling Generatiepact houdt in dat de werknemer vanaf de datum waarop het naar aanleiding van zijn verzoek genomen besluit in gaat een naar voorkeur aan te geven aantal werkuren per week, zonder dat de omvang van de aanstelling wordt aangepast.

Lid 2

Er wordt buitengewoon verlof verleend voor het aantal aanstellingsuren dat de werknemer minder gaat werken. Het buitengewoon verlof betreft minimaal 7,2 (20% van een voltijdsaanstelling) en maximaal 10,8 uur (30% van een voltijdsaanstelling).

Lid 3

De resterende aanstellingsomvang dient tenminste 18 uur per week te bedragen (50% van een voltijdsaanstelling).

Lid 4

De feitelijke arbeidsduur dient ten minste 18 uur te bedragen, met uitzondering van regulier verlof. Dit impliceert dat eventuele verlofstuwmeren of levenslooptegoeden vooraf opgenomen moeten zijn als het opnemen van hiervan tot gevolg heeft dat de feitelijke arbeidsduur minder wordt dan 18 uur per week.

Artikel 35:4 Salaris en toelagen

Lid 1

Aan de werknemer die gebruik maakt van het generatiepact wordt 3,6 uur salaris aangevuld (10% aanvulling op basis van de voltijdfactor) op de teruggebrachte arbeidsomvang. Deze aanvulling is pensioengevend.

Lid 2

Toelagen die gebonden zijn aan de arbeidstijd zullen worden teruggebracht tot de werkelijke arbeidsomvang.

Artikel 35:5 Pensioenopbouw

Lid 1

De pensioenpremie wordt berekend over het salaris inclusief de salarisaanvulling van 10%.

Lid 2

De werknemer bouwt gedurende de periode dat hij gebruik maakt van het generatiepact over 100% van zijn oorspronkelijke salaris pensioen op waarbij de werkgever 100% blijft afdragen.

Lid 3

Het gestelde van lid 1 en lid 2 van dit artikel komt te vervallen vanaf het bereiken van de AOW gerechtigde leeftijd.

Lid 4

Er mag geen sprake zijn van een cumulatie van pensioenopbouw elders.

Artikel 35:6 Werktijden

De feitelijke werktijden worden vastgesteld in overleg tussen de werknemer en diens leidinggevende. Er mogen geen extra uren worden gewerkt om deze op een later moment te compenseren.

Artikel 35:7 Vakantieverlof

Gedurende de periode waarin betrokkene gebruikt maakt van het generatiepact wordt het vakantieverlof teruggebracht tot de verlofaanspraak op de aangepaste aanstellingsomvang.

Artikel 35:8 Boventalligheid

Wanneer de werknemer die gebruik maakt van de regeling Generatiepact boventallig wordt, wordt er een Van werk naar werk traject gestart voor het aantal uren dat hij met toepassing van deze regeling feitelijk werkt.

In dat geval kan hij ten minste 20% van zijn te werken tijd besteden aan voor sollicitatieactiviteiten en andere inspanningen gericht op het vinden van een nieuwe werkkring.

Wanneer het niet lukt om voor de werknemer een passende of geschikte functie te vinden, kan na afloop van de Van werk naar werk periode ontslag worden verleend op grond van artikel 8:3. Dit ontslag betreft ontslag uit de oorspronkelijke betrekking (= gelijk aan de aanstelling). Op dat moment ontstaan aanspraken op een WW-uitkering, een aanvullende uitkering en een na-wettelijke uitkering. De WW-uitkering bedraagt de 70% van het salaris dat betrokkene ontving (voor een voltijder dus: 70% van 70% van het voltijdsalaris). De gemeente zal in een voorkomend geval de werkloosheidsuitkering (WW, bovenwettelijk en nawettelijk) aanvullen tot 70% van het oorspronkelijke salaris (= 70% van het salaris dat behoort bij het aantal uren van de aanstelling).

Artikel 35:9 Arbeidsongeschiktheid

Wanneer de werknemer die gebruik maakt van het Generatiepact langdurig arbeidsongeschikt wordt wegens ziekte vindt er een vermindering plaats van het salaris en salaristoelagen op grond van het bepaalde in artikel 7:3. Hierbij wordt uitgegaan van het oorspronkelijke salaris en de salaristoelagen en geldt dat het salaris en de salaristoelagen van betrokkene stapsgewijs wordt teruggebracht tot 70%

van het oorspronkelijke salaris en salaristoelagen, conform het bepaalde in artikel 7:3, maar bedraagt deze nooit meer dan het bedrag dat de werknemer ontving met toepassing van deze regeling.

Artikel 35:10 Onvoorziene gevallen

Voor gevallen waarin dit hoofdstuk niet of niet naar redelijkheid voorziet, kan de werkgever van dit hoofdstuk afwijken.

Artikel 35:11 Werkingsduur

Lid 1

Deze regeling geldt tot 1 januari 2022. Degenen die vóór 1 juli 2018 gebruik maken van deze regeling kunnen dat blijven doen tot het moment waarop zij de AOW-gerechtigde leeftijd bereiken of tot de datum waarop de aanstelling eerder eindigt.

Lid 2

Wanneer op basis van deze regeling buitengewoon verlof als bedoeld in artikel 35:3, lid 2 is verleend bindt dat zowel de werkgever als de werknemer. Alleen wanneer beide partijen hiermee instemmen kan dat besluit worden ingetrokken.

Lid 3

Vóór 1 januari 2022 gedane verzoeken om gebruik te maken van de regeling Generatiepact met ingang van een datum gelegen op of na 1 januari 2022 worden niet gehonoreerd, tenzij voor die datum wordt besloten de regeling te verlengen.

Lid 4

Partijen hebben de intentie dit generatiepact in de 2e helft van 2021 te evalueren.

Ermelo, 23 mei 2018

Het bestuur Meerinzicht

*De heer J.L. de Jong
Voorzitter*

*De heer R.C. van Nunspeet
Secretaris*