

Regeling Generatiepact Gemeente Heerhugowaard

Artikel 1. Begripsbepalingen

- 1 Ambtenaar: de ambtenaar in de zin van artikel 1:1 van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling sector Gemeenten (CAR) die in vaste dienst is aangesteld en onder de werking van de CAR valt.
- 2 Werkgever: het gemeentebestuur van de Gemeente Heerhugowaard.
- 3 De(ze) regeling: de Regeling Generatiepact Gemeente Heerhugowaard.
- 4 Deelnemer: de ambtenaar die gebruik maakt van de regeling.
- 5 Formele arbeidsduur: de arbeidsduur per week volgens de aanstelling, inclusief eventueel buitengewoon verlof.
- 6 Verminderde arbeidsduur: de arbeidsduur per week zoals die voor de ambtenaar is vastgesteld op grond van deze regeling.
- 7 Oorspronkelijk salaris: het salaris in de zin van artikel 1:1 CAR, naar evenredigheid van de formele arbeidsduur en vóór toepassing van deze regeling.
- 8 Nieuwe salaris: het salaris in de zin van artikel 1:1 CAR na toepassing van deze regeling.
- 9 Bevoegd functionaris: de functionaris die conform de lokale mandaatregeling beslissingsbevoegd is.
- 10 Buitengewoon verlof: het verlof opgenomen in artikel 6:4:1 t/m 6:4:6 CAR-UWO.
- 11 Bijzonder verlof: het verlof in de zin van deze regeling.

Artikel 2. Aanvraagprocedure

- 1 De ambtenaar kan een schriftelijk verzoek indienen voor deelname aan het Generatiepact, met vermelding van de gewenste ingangsdatum.
- 2 De ambtenaar dient het verzoek voor deelname in uiterlijk drie maanden voor de gewenste ingangsdatum.

Artikel 3. Voorwaarden voor deelname

- 1 De bevoegdheid tot het beslissen op een verzoek tot deelname aan deze regeling ligt bij het college.
- 2 Het verzoek om deelname wordt ingewilligd nadat is vastgesteld dat:
 - De gewenste ingangsdatum voldoet aan de kaders van de procedure voor het indienen van een aanvraag en de bepalingen onder artikel 2:2.
 - Er geen sprake is van samenloop met een vorm van verlof of van ontslag met een uitkeringsregeling waarbij het risico op een fiscale eindheffing vanwege een regeling voor vervroegde uittreding aanwezig is.
 - De ambtenaar een aanstelling heeft voor onbepaalde tijd bij de gemeente Heerhugowaard.
 - De ambtenaar op de gewenste ingangsdatum binnen zeven jaar de wettelijke pensioenleeftijd bereikt.
- 3 Het college wijst een verzoek als bedoeld artikel 2:1 toe, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten.

Artikel 4. Duur deelname

Deelname aan deze regeling kan niet tussentijds worden beëindigd door de deelnemende ambtenaar gedurende de resterende periode van de aanstelling, anders dan door ontslag.

Artikel 5. Verlof en arbeidsduur

- 1 In het kader van deze regeling wordt de vermindering van arbeidsduur voor de deelnemende ambtenaar uitgevoerd door hem onbetaald bijzonder verlof te verlenen.
- 2 Het verlof als bedoeld in artikel 5:1 bedraagt maximaal 25 procent van de formele arbeidsduur van de ambtenaar.
- 3 Tijdens deelname aan deze regeling kan de ambtenaar een verzoek indienen voor verdere vermindering van de arbeidsduur overeenkomstig de op dat moment geldende regeling Generatiepact.

Artikel 6. Salaris en toelagen

- 1 Voor de berekening van rechtspositionele aanspraken en verplichtingen die gebaseerd zijn op het salaris van de ambtenaar, wordt bij deelname uitgegaan van het op grond van deze regeling vastgestelde nieuwe salaris, voor zover in deze regeling niet uitdrukkelijk anders is bepaald.
- 2 Over toegekend buitengewoon verlof (voorafgaand aan of tijdens de periode van deelname aan deze regeling) gelden de reguliere bepalingen voor buitengewoon verlof.

Artikel 7. Investeren vrijval

De beschikbaar gekomen arbeidsuren door deze regeling binnen de organisatie (vrijval) wordt benut door het aantrekken van jeugdige werknemers, door duurzame inzetbaarheid van medewerkers en/of aan werkplezier van werknemers.

Artikel 8. Ziekte, arbeidsongeschiktheid

- 1 De ambtenaar die gebruik maakt van deze regeling en die langdurig arbeidsongeschikt wordt wegens ziekte, heeft recht op doorbetaling van zijn salaris en de toegekende salaristoelage(n) overeenkomstig artikel 7:3 CAR. Daarbij gelden als grondslag het nieuwe salaris en de toegekende salaristoelage(n) die op grond van deze regeling zijn vastgesteld.
- 2 De re-integratie bij ziekte richt zich op de omvang van de verminderde arbeidsduur.

Artikel 9. Pensioenopbouw en pensioenpremieverdeling

- 1 De bepalingen met betrekking tot de maximale opbouw van pensioen, vastgelegd in fiscale wet- en regelgeving, het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP en de Pensioenovereenkomst ABP blijven van toepassing.
- 2 Deelname aan het generatiepact brengt geen wijziging in de pensioenopbouw door de ambtenaar, zoals geldend voorafgaand aan de deelname. Ook over het bijzonder verlof wordt pensioen opgebouwd.
- 3 Deelname aan het generatiepact brengt de volgende wijziging in de verdeling van de premiebetaling tussen werkgever en ambtenaar met zich mee: de pensioenpremie, werkgevers én werknemersdeel, over het bedrag van de inhouding op het salaris wegens het bijzonder verlof komt voor rekening van de werkgever.

Artikel 10. Werktijden en werkzaamheden bij deelname

De ambtenaar maakt met zijn leidinggevende nadere afspraken over werktijden en te verrichten werkzaamheden.

Artikel 11. Evaluatie

De evaluatie van de regeling is over de periode 1 januari 2018 tot 1 januari 2019. Per 1 januari 2018 wordt hiertoe een administratie over de deelname bijgehouden. Begin 2019 zijn de effecten van de regeling geëvalueerd. De evaluatie wordt geagendeerd voor overleg met de commissie voor georganiseerd overleg en de ondernemingsraad. De evaluatie kan ertoe leiden dat de regeling van rechtswege afloopt, wordt aangepast of dat een nieuwe periode van inschrijving voor deze regeling wordt opengesteld.

Artikel 12. Hogere wet- en regelgeving

Dwingende bepalingen in hogere wet- en regelgeving gaan voor de bepalingen in deze regeling. Wijzigingen in hogere wet- en regelgeving werken direct door in deze regeling. Dit kan gevolgen hebben voor iedereen die deelneemt aan deze regeling of wil gaan deelnemen.

Artikel 13. Onvoorziene gevallen / hardheidsclausule

In situaties waarin deze regeling niet voorziet of leidt tot een onbillijke uitkomst, kan het college besluiten van de regeling af te wijken.

Artikel 14. Slotbepaling

- 1 Deze regeling treedt in werking met ingang van 1 januari 2018. Deze regeling heeft een looptijd van twee jaar en eindigt op 1 januari 2020, behoudens voor de deelnemers aan de regeling op de einddatum.
2. Deze regeling wordt aangehaald als Regeling Generatiepact Gemeente Heerhugowaard.
- 3 Wijziging van deze regeling voortvloeiende uit gerezen geschillen over de uitvoering van de regeling, dan wel ingeval van gewijzigde hogere regelgeving, vindt plaats nadat hierover in de commissie voor georganiseerd overleg overeenstemming is bereikt.

TOELICHTING

Algemeen

In de LOGA-circulaire van 2 oktober 2014 adviseert het LOGA gemeenten om de mogelijkheden van een generatiepact te benutten. In een generatiepact biedt een gemeente oudere medewerkers de mogelijkheid om minder te werken met behoud van pensioenopbouw, om zo ruimte te maken voor jongere medewerkers.

Het LOGA heeft het A+O fonds gevraagd met een uitwerking te komen. De Regeling Generatiepact Gemeente Heerhugowaard is geschreven naar een modelregeling van het A+O-fonds.

Akkoord DuurSaam op Weg

Op 5 juli 2016 is er binnen het Georganiseerd Overleg een akkoord gesloten met daarin de afspraak dat de gemeente met ingang van 1 januari 2018 een generatiepact invoert.

In het akkoord zijn de volgende uitgangspunten voor het generatiepact afgesproken:

- Vrije keuze medewerker vanaf AOW-leeftijd minus 7 jaar
- Salaris naar rato van arbeid
- Pensioenopbouw over rato arbeid + 25% met maximum van 100%
- Minimale rato arbeid 60%
- Vrijval investeren in aantrekken jeugd, duurzame inzetbaarheid medewerkers en/of werkplezier medewerkers (jaarlijkse bestedingsrichting o.b.v. overleg Directie, OR, GO).

Artikelgewijze toelichting

Artikel 2 Aanvraagprocedure

Het aanvraagformulier betreft een Smart Document. Na afhandelen van de ondertekencase in Corsa wordt het formulier digitaal doorgezeten naar HRM-administratie ter behandeling. De medewerker ontvangt vervolgens een besluit op de aanvraag.

In het eerste kwartaal van 2018 is het mogelijk een aanvraag in te dienen met een ingangsdatum die tussen 1 januari 2018 en 31 maart 2018 ligt.

Artikel 3.2 lid 2 Voorwaarden voor deelname

Een combinatie van bijvoorbeeld een seniorenregeling of een individuele regeling kan fiscale gevolgen hebben. Per aanvraag wordt een controle uitgevoerd of hiervan sprake is en of in dat specifieke geval er een risico op fiscale consequenties is.

Artikel 6 Salaris en toelagen

Na toepassing van de regeling ontstaat een nieuw salaris (het oorspronkelijke salaris minus de inhouding onbetaald bijzonder verlof). Rechtspositionele aanspraken als bijvoorbeeld het IKB- budget worden berekend naar het nieuwe salaris. Voor de berekening van rechtspositionele aanspraken anders dan het salaris, zoals bijvoorbeeld het verlof, wordt uitgegaan van de aanstellingsduur.

Over buitengewoon verlof gelden de reguliere bepalingen voor buitengewoon verlof opgenomen in artikel 6:4:1 t/m 6:4:6 CAR-UWO.

Artikel 7 Investeren vrijval

De jaarlijkse bestedingsrichting (jeugd, duurzame inzetbaarheid en/of werkplezier) wordt bepaald op basis van overleg tussen de Directie, de OR en het GO.

8 Ziekte, arbeidsongeschiktheid

Bij de toepassing van dit artikel wordt nadrukkelijk rekening gehouden met de uitzonderingsgrond genoemd in artikel 7:3 CAR dat erin voorziet dat het salaris volledig wordt doorbetaald indien sprake is van een zodanige gezondheidssituatie dat het levenseinde van de ambtenaar, volgens objectieve medische maatstaven, nabij is.

Artikel 9 Pensioenopbouw en pensioenverdeling

Uit de keuzemogelijkheid tot een rato arbeid van 60% én pensioenopbouw over de rato arbeid + 25% volgt dat

- bij een vermindering van de arbeidsduur tot 25% onbetaald bijzonder verlof wordt verleend (de pensioenopbouw is 100% over de aanstellingsuren)

- bij een vermindering van de arbeidsduur tussen 25-40% twee stappen worden gevolgd

Stap 1. de aanstelling wordt verminderen met een arbeidsduur tussen 0-15%

Stap 2. er wordt onbetaald bijzonder verlof verleend voor de vermindering tussen 0-25% (de pensioenopbouw is 100% over de nieuwe aanstellingsduur)

Artikel 10 Werktijden en werkzaamheden bij deelname

De ambtenaar en manager zien er gezamenlijk op toe dat de deelnemer aan het generatiepact niet dezelfde hoeveelheid werkzaamheden uitvoert dan voor deelname. De manager maakt binnen het team van de deelnemer afspraken omtrent het vervolg van de werkzaamheden van deelnemer.

Artikel 14 Slotbepaling

De regeling kent een looptijd van twee jaar gelet op toekomstige wijzigingen in wet en regelgeving zoals bijvoorbeeld de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren met ingang van 1 januari 2020. De uitkomst van de evaluatie (zie artikel 11 van de regeling) is bepalend voor een vervolg vanaf 1 januari 2020.