

Regeling Generatiepact gemeente Appingedam

Burgemeester en Wethouders van Appingedam;

gelezen het advies van het LOGA (circulaire uitwerking cao akkoord 2013 – 2015) aan de gemeenten om de mogelijkheden van een generatiepact te benutten;
gelet op het gevoerde technisch beraad met de vakbondsadviseurs voor het Georganiseerd Overleg en de Ondernemingsraad d.d. 11 juli 2018;
Gelet op de bereikte schriftelijke overeenstemming Georganiseerd Overleg d.d. 12 september 2018;
Gelet op de bepalingen van de Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling (CAR) en de Uitwerkingsovereenkomst (UWO) en de bepalingen van de Gemeentewet (artikel 160);
besluiten:

Inleiding

De gemeente Appingedam richt zich op duurzame inzetbaarheid, waarbij ingezet wordt op vitaliteit van medewerkers en organisatie. Het doel is om iedere medewerker op een plezierige manier, zo lang mogelijk volledig inzetbaar te laten zijn. Deze behoefte geldt in belangrijke mate voor medewerkers die vanwege het fysiek zware werk een verhoogd risico lopen op (langdurig) verzuim en arbeidsongeschiktheid.

Formele kaders

Onderstaand volgt een uiteenzetting van de formele kaders en voorwaarden van de regeling Generatiepact gemeente Appingedam.

Fiscale- en pensioentechnische voorwaarden

- De voorwaarden van de Generatiepactregeling moeten uitvoerbaar zijn binnen het bestaande pensioen- en uitvoeringsreglement van het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds (ABP)
- De medewerker die gebruik maakt van het Generatiepact moet vanuit fiscaal oogpunt minimaal 50% wekelijks feitelijk blijven werken van de (gemiddelde) aanstellingsomvang in het kalenderjaar direct voorafgaand aan tien jaar voor de in het pensioenreglement vastgestelde pensioenrichtleeftijd, tenzij er sprake is van afwezigheid als gevolg van ziekte, arbeidsongeschiktheid of regulier jaarlijks vakantieverlof.
- Bij deelname aan dit Generatiepact is het niet mogelijk gelijktijdig gebruik te maken van opname levensloop, verlofstuwmeren, leeftijdsverlofdagen of soortgelijke verlof en seniorenregelingen indien hierbij de 'feitelijke 50% werken-eis' van de fiscus in het gedrang komt.
- Het is fiscaal niet toegestaan om eerder dan 10 jaar voorafgaand aan de pensioenrichtleeftijd conform het pensioenreglement deel te nemen aan een Generatiepactmodel.

Artikel 1. Begripsbepalingen

Medewerker: de medewerker in de zin van artikel 1:1 van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling sector Gemeenten (CAR) die minimaal 1 jaar in vaste dienst is aangesteld en onder de werking van de CAR/UWO valt.

Werkgever: Het college van Burgemeester & Wethouders van de Gemeente Appingedam.

Artikel 2. Wie kan gebruik maken?

- Vanaf 58 jaar en tot en met functieschaal 6: 80/90/100 %

Medewerkers van de gemeente Appingedam tot en met functieschaal 6 krijgen vanaf 58 jaar de mogelijkheid om 80% van het aantal uren van hun dienstverband te gaan werken. Voor de medewerkers wordt bij 80% werken, 90% van het salaris doorbetaald en blijft de volledige pensioenopbouw (100%) gehandhaafd. Bij de keuze van 20% minder werken heeft de medewerker de mogelijkheid om gedurende de looptijd van de regeling een verzoek te doen voor nóg minder te gaan werken conform lid b.

- Vanaf 62 jaar voor alle schalen: generatiepact-maatwerk: 80/90/100 óf 50/75/100%.

Alle medewerkers van de gemeente Appingedam krijgen vanaf 62 jaar de mogelijkheid om een verzoek te doen voor deelname aan generatiepact-maatwerk. Voor de toetsing van het verzoek gelden de volgende uitgangspunten:

- Medewerker gaat 80% werken, waarbij 90% van het salaris wordt doorbetaald en de volledige pensioenopbouw (100%) gehandhaafd blijft óf medewerker gaat 50% werken, waarbij 75% van het salaris wordt doorbetaald en de volledige pensioenopbouw (100%) gehandhaafd blijft.

- Deelname generatiepact-maatwerk mag niet leiden tot versnippering van taken binnen de organisatie (herbezetting taken onvoldoende mogelijk);
- Vervanging van werkzaamheden mag niet leiden tot extra financiële uitgaven voor de gemeente;
- Ieder verzoek wordt beargumenteerd toegewezen/afgewezen richting de medewerker (na bespreking in MT en voorzien van advies P&O adviseur).

Artikel 3. Aanvraagprocedure

De medewerker dient schriftelijk een verzoek in voor deelname aan het generatiepact, onder vermelding van de gewenste ingangsdatum.

De medewerker die deel wil nemen aan de regeling/maatwerkoptie dient minimaal 3 maanden voor de ingangsdatum zijn verzoek in. Deelname start altijd de 1e van de maand.

Het verzoek tot deelname dient te worden ingediend bij de afdeling P&O, nadat het afdelingshoofd op de hoogte is gebracht van het verzoek.

De P&O Adviseur zorgt (in afstemming met het afdelingshoofd) voor een onderbouwd advies richting MT, op basis waarvan de aanvraag kan worden besproken.

De bevoegdheid tot het beslissen op een verzoek tot deelname ligt bij de gemeentesecretaris/algemeen directeur.

Artikel 4. Bezwaar en Beroep

Tegen een afwijzing van het verzoek om deel te nemen aan het generatiepact kan de betrokken medewerker bezwaar en beroep aantekenen op grond van de Algemene Wet Bestuursrecht. Medewerker stuurt hiertoe binnen 6 weken na verzending van het besluit een gemotiveerd bezwaarschrift naar het college van burgemeester en wethouders.

Artikel 5. Arbeidstijd

Medewerkers krijgen voor een deel van de aanstelling buitengewoon verlof. Buitengewoon verlof wordt verleend voor 20 c.q. 50 % van het aantal aanstellingsuren, waarbij de medewerker minimaal 18 uur per week als ondergrens feitelijk blijft werken om ongewenste organisatorische knelpunten te voorkomen. Over toegekend buitengewoon verlof (voorafgaand aan of tijdens de periode van deelname aan deze regeling) dat niet is toegekend in het kader van deze regeling, gelden de reguliere bepalingen voor buitengewoon verlof.

Artikel 6. Salaris

Voor de medewerkers die gebruik maken van de regeling generatiepact gemeente Appingedam geldt dat bij een volledige aanstelling 20% c.q. 50% buitengewoon verlof wordt verleend tegen 90% c.q. 75% van het salaris (het gaat hier om salaris, vakantietoelage, eindejaarsuitkering en bijdrage levensloop). Voor iemand met een deeltijd aanstelling gelden dezelfde percentages maar is de grondslag naar rato. Voor de berekening van rechtspositionele aanspraken en verplichtingen die gebaseerd zijn op het salaris van de medewerker, wordt bij deelname uitgegaan van het op grond van deze regeling vastgestelde nieuwe salaris, voor zover in deze regeling niet uitdrukkelijk anders is bepaald.

Artikel 7. Pensioenopbouw

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

Het voorgaande leidt er toe dat de medewerker, gedurende de periode waarin hij gebruik maakt van de regeling generatiepact gemeente Appingedam 90% c.q. 75% van zijn salaris ontvangt en ook over die 90% c.q. 75% van zijn salaris het werknemersaandeel in de pensioenpremie betaalt.

Artikel 8. Werktijden

De feitelijke werktijden worden vastgesteld in overleg tussen de betrokken ambtenaar en de leidinggevende.

Artikel 9. Vakantieverlof

Gedurende de periode waarin betrokkene gebruikt maakt van de regeling generatiepact gemeente Appingedam wordt het verlof teruggebracht tot 80% c.q. 50% van het verlof dat hij zou hebben opgebouwd als hij geen gebruik had gemaakt van de regeling.

De medewerker die deelneemt aan de regeling kan geen extra verlof aankopen als bedoeld in artikel 3:29 CAR/UWO.

Artikel 10. Duur deelname

Deelname aan deze regeling kan niet tussentijds worden beëindigd door de deelnemende medewerker gedurende de resterende duur van de aanstelling.

Deelname aan deze regeling eindigt als de medewerker de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt (AOW gaat in om 1e van de maand dat medewerker de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt) of als de deelnemende medewerker eerder ontslag neemt.

Artikel 11. Arbeidsongeschiktheid

a. Voor de medewerker die gebruik maakt van de regeling en langer dan zes maanden ziek is, schort de regeling na die zes maanden op totdat hij weer 100% arbeidsgeschikt is verklaard of definitief is herplaatst in een andere functie.

b. Hij ontvangt vanaf de zevende maand van ziekte het oorspronkelijk aan hem toegekende salaris en de toegekende salaristoelage(n) met de daarbij behorende salariskorting wegens ziekte op grond van het bepaalde in artikel 7:3 van de CAR-UWO tot de dag waarop de regeling wordt voortgezet.

c. Hierbij geldt dat de medewerker nooit een hoger bedrag krijgt doorbetaald dan hij op grond van deze regeling Generatiepact krijgt als hij niet ziek zou zijn geweest.

d. De re-integratie bij ziekte richt zich op de verminderde omvang van de verminderde arbeidsduur.

e. Een eventueel nadelig verschil in totale uitkering (som van WIA, AOP en AOV) ten opzichte van de aanspraak als de medewerker niet zou hebben deelgenomen aan deze regeling wordt door de werkgever geheel gecompenseerd.

Artikel 12. Boventalligheid

a. Wanneer de medewerker 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 onderling overleg wordt afgesproken hoeveel tijd besteed wordt aan sollicitatieactiviteiten en andere inspanningen gericht op het vinden van een nieuwe werkring.

b. 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 ontslag worden verleend op grond van artikel 8:3 (reorganisatieontslag) van de CAR-UWO.

c. De werkgever compenseert in een voorkomend geval onder lid b van dit artikel het verschil tussen de vastgestelde WW-uitkering en de bovenwettelijke uitkering waarvan sprake zou zijn geweest als er géén gebruik wordt gemaakt van de regeling.

Artikel 13 – Nevenwerkzaamheden

Beoogd wordt dat nevenwerkzaamheden niet in strijd zijn met de doelstellingen van deze regeling. De medewerker die gebruik maakt van de regeling Generatiepact gemeente Appingedam mag tijdens de vrijgekomen werktijd (buitengewoon verlof) geen nieuwe werkzaamheden of uitbreiding van betaalde nevenwerkzaamheden verrichten. Reeds overeengekomen nevenactiviteiten dienen bij een verzoek tot deelname aan de regeling opnieuw te worden voorgelegd ter goed- of afkeuring.

De bepalingen met betrekking tot de maximale opbouw van pensioen, vastgelegd in fiscale wet- en regelgeving en het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP, blijven van kracht.

Artikel 14 – Hardheidsclausule

In gevallen waarin deze regeling niet of niet naar billijkheid voorziet, kan het college van burgemeester en wethouders van de regeling Generatiepact gemeente Appingedam afwijken in een voor de medewerker gunstige zin.

Artikel 15 – Hogere wet -en regelgeving

Dwingende bepalingen in hogere wet -en regelgeving prevaleren boven de bepalingen in deze regeling.

Artikel 16. Werkingsduur en evaluatie

a. Deze regeling geldt tot 1 september 2020. Degenen die vóór

1 september 2020 gebruik maken van deze regeling kunnen dat blijven doen tot het moment waarop zij met ouderdomspensioen gaan.

- b. Wanneer op basis van deze regeling buitengewoon verlof als bedoeld onder artikel 5 is verleend, bindt dat zowel de werkgever als de werknemer. Alleen wanneer beide partijen hiermee instemmen, kan dat besluit worden ingetrokken.
- c. Vóór 1 september 2020 gedane verzoeken om gebruik te maken van de regeling generatiepact gemeente Appingedam met ingang van een datum gelegen op of na 1 september 2020 worden niet gehonoreerd, tenzij voor die datum wordt besloten de regeling te verlengen.
- d. Deze regeling wordt voor de zomer van 2019 geëvalueerd. Tijdens de evaluatie zal in ieder geval aandacht zijn voor de ziekteverzuimcijfers, het aantal behandelde maatwerkverzoeken en de uitkomsten daarvan. Afhankelijk van de uitkomsten van de evaluatie zal de regeling al dan niet worden aangepast c.q. worden voortgezet.

Artikel 17. Slotbepaling

- a. Deze regeling kan worden aangehaald als regeling Generatiepact gemeente Appingedam.
- b. Deze regeling treedt in werking op 1 september 2018

Appingedam, 19 juni 2018
Burgemeester en wethouders voornoemd,
burgemeester secretaris
(A.W. Hiemstra) (A. Castelein)