

Regeling Generatiepact 2018 en 2019 gemeente Olst-Wijhe

Burgemeester en wethouders van de gemeente Olst-Wijhe

overwegende:

dat het gewenst is voor de duurzame inzetbaarheid van oudere medewerkers én voor nieuwe instroom van jongeren in de ambtelijke organisatie, een regeling vast te stellen in het kader van een generatiepact; dat de door de regeling beschikbare financiële ruimte van de vrijgekomen loonkosten door de gemeente Olst-Wijhe wordt benut voor de instroom en/of doorstroom van één of meerdere medewerkers jonger dan 35 jaar.

Gelet op:

- het akkoord voor de Cao Gemeenten 2013-2015 en 2017-2019;
- de evaluatierapportage over de pilotperiode van de generatiepactregeling;
- het bepaalde in artikel 160 Gemeentewet en in artikel 12:2 CAR UWV.

Na bereikte overeenstemming met de commissie voor Georganiseerd Overleg op 12 januari 2018;

besluiten:

Vast te stellen de:

Regeling Generatiepact 2018 en 2019 gemeente Olst-Wijhe

Artikel 1. Begripsbepaling

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. Werkgever: het college van burgemeester en wethouders van gemeente Olst-Wijhe;
- b. Medewerker: de ambtenaar zoals omschreven in artikel 1:1 lid 1 sub a van de CAR-UWV;
- c. 80-90-100-regeling: de regeling zoals die in het kader van het generatiepact door gemeente Olst-Wijhe aan oudere medewerkers wordt aangeboden, waarbij bij 80% werken 90% van het salaris wordt doorbetaald en de volledige pensioenopbouw (100%) gehandhaafd blijft.
- d. 50-70-100-regeling: de regeling zoals die in het kader van het generatiepact door gemeente Olst-Wijhe aan oudere medewerkers wordt aangeboden, waarbij bij 50% werken 70% van het salaris wordt doorbetaald en de volledige pensioenopbouw (100%) gehandhaafd blijft.

Artikel 2. Algemeen

1. 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 en 9 maanden¹. Vanaf de datum dat de medewerker AOW-gerechtigd is, verplicht de medewerker zich per die datum met pensioen te gaan.
2. 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 50-70-100 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.
3. De leidinggevende, van de medewerker die een aanvraag indient, beslist op de aanvraag.

Artikel 3. Doelgroep

1. Doelgroep van de regeling zijn alle medewerkers met een aanstellingsomvang van tenminste 0,611 fte die op of na 1 januari 2018 tenminste 60 jaar of ouder zijn én langer dan vijf jaar in vaste dienst van de gemeente zijn. Deelname is mogelijk vanaf de eerste dag van de maand nadat de

1) Toelichting op de 7 jaar en 9 maanden. Dit is gebaseerd op de thans bekende AOW data voor de doelgroep van de verlenging (een ieder die 60 jaar wordt in 2018 of 2019).

Indien de AOW leeftijd verder stijgt (met enkele maanden) in 2018 of 2019 dan schuift ook de startdatum van gebruikmaking van de regeling op (met dezelfde maanden).

Bijvoorbeeld bij het stijgen van de AOW leeftijd met drie maanden dan schuift de datum van gebruikmaking van de regeling ook op met drie maanden. De medewerker kan dan in dit voorbeeld later gebruik maken van de regeling namelijk vanaf zijn 60^e plus drie maanden.

- medewerker de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt met dien verstande dat de medewerker maximaal zeven jaar en negen maanden van de regeling gebruik kan maken.
2. De medewerker die deelneemt aan de 80-90-100 regeling kan gedurende de looptijd van deze regeling overstappen naar de regeling 50-70-100 door een nieuwe aanvraag in te dienen.
 3. 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.
 4. Om organisatorische redenen kan de door de medewerker gewenste ingangsdatum met maximaal drie maanden worden opgeschort door de werkgever.

Artikel 4. Arbeidstijd en verlof

1. Het gebruikmaken van de 80-90-100-regeling en de 50-70-100 regeling houdt in dat de medewerker vanaf de datum waarop het naar aanleiding van de aanvraag genomen besluit ingaat, 80% respectievelijk 50% van de oorspronkelijke arbeidsduur gaat werken. De aanstellingsomvang blijft onveranderd.
2. De omvang van de resterende arbeidsduur moet na het toepassen van de regeling minimaal 18 uren per week bedragen (0,5 fte).
3. De medewerker die gebruikmaakt van de generatiepactregeling, kan geen aanspraak meer maken op eenmaal "ingeleverde" uren.
4. De feitelijke arbeidsduur en het aangepaste takenpakket (in dezelfde functie) worden vastgesteld in overleg tussen de betrokken medewerker en de leidinggevende.
5. Als basisverlofrecht van de medewerker die gebruikt maakt van de regeling wordt uitgegaan van 192,2 uur per kalenderjaar (bij 1,0 fte) . Verlof wordt naar evenredigheid van de arbeidsduur toegekend, dus berekend over 80% respectievelijk 50% van de oorspronkelijke arbeidsduur.

Artikel 5. Salaris

Voor de medewerker die gebruikmaakt van de 80-90-100 regeling respectievelijk de 50-70-100 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 50-70-100 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 .

Artikel 7. Arbeidsongeschiktheid

Wanneer een medewerker die gebruikmaakt van de 80-90-100-regeling respectievelijk de 50-70-100 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 50-70-100 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 50% van de oorspronkelijke aanstellingsomvang.

Artikel 9. Slot- en overgangsbepalingen

1. De regeling treedt in werking op de dag na bekendmaking en werkt terug tot 1 januari 2018, onder gelijktijdige intrekking van de Regeling Generatiepact gemeente Olst-Wijhe, en vervalt met ingang van 1 januari 2020.
2. In gevallen waarin deze regeling niet of in redelijkheid voorziet, kan het college een bijzondere voorziening treffen.
3. Medewerkers die gebruik maken van de Regeling Generatiepact gemeente Olst-Wijhe hebben, overeenkomstig het bepaalde in artikel 3 lid 2 van deze regeling, gedurende de looptijd van deze regeling, de mogelijkheid over te stappen op de 50-70-100 regeling.
4. Deze regeling wordt aangehaald als: Regeling Generatiepact 2018 en 2019 gemeente Olst-Wijhe.

Aldus vastgesteld in de vergadering van 6 februari 2018.

*Burgemeester en wethouders van de gemeente Olst-Wijhe,
de secretaris
D.L.W. Zielhuis*

de burgemeester
A.G.J. Strien