

Verordening regeling generatiepact gemeente Heerlen

Gelet op het positieve advies van de commissie voor het Georganiseerd Overleg gemeente Heerlen van 13 oktober 2016

Gelet op de gemaakte afspraken in de CAO 2013-2015;

b e s l u i t e n :

vast te stellen de Regeling Generatiepact gemeente Heerlen

Artikel 1 Begrippen

1. Generatiepact: de in deze regeling beschreven mogelijkheid om buitengewoon verlof op te nemen met gedeeltelijke doorbetaling van het salaris onder de daaraan gestelde voorwaarden, met de doelstelling de hierdoor beschikbaar komende ruimte en formatie binnen de organisatie te benutten voor herbezetting door instroom van jongeren en doorstroom en ontwikkeling van medewerkers.
2. Jongeren: hiermee worden bedoeld personen jonger dan 35 jaar.
3. Medewerker: de ambtenaar als bedoeld in artikel 1:1, lid 1 onder a van de collectieve arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Heerlen;
4. CAR: Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Heerlen;
5. Algemeen directeur: de functionaris zoals gedefinieerd in artikel 1 onder b. van het Organisatiebesluit gemeente Heerlen.
6. Formele aanstellingsomvang: de formele arbeidsduur van de medewerker direct voorafgaand aan het moment dat deze op grond van deze regeling werd verlaagd.

Artikel 2 Voorwaarden voor deelname

1. De medewerker is op het moment van deelname maximaal 10 jaar verwijderd van de in de pensioenregeling vastgestelde pensioenrichtleeftijd.
2. De medewerker is op het moment van deelname minimaal 10 jaar in overheidsdienst, waarvan 5 jaar onafgebroken in dienst van de gemeente Heerlen.
3. De medewerker dient een aanstelling van tenminste 14,4 uur per week te blijven behouden.
4. De medewerker heeft bij deelname aan de regeling generatiepact geen aanspraak meer op (tijdelijke) urenluitbreiding.
5. Bij deelname aan de regeling generatiepact, is die deelname onherroepelijk tot de AOW-gerechtigde leeftijd.
6. De wijzigingen als vermeld in artikel 3 zijn niet mogelijk met terugwerkende kracht.
7. De medewerker, die deelneemt, neemt volledig ontslag bij het bereiken van zijn AOW-gerechtigde leeftijd.

Artikel 3 Inhoud generatiepact

1. Medewerkers in de leeftijd vanaf 57 jaar hebben de mogelijkheid tot toepassing van de formule 80% werken tegen 90% salaris en 100% pensioenopbouw.
2. Medewerkers in de leeftijd vanaf 60 jaar hebben behalve de onder 1 genoemde keuze tevens de keuze tot toepassing van de formule 60% werken tegen 80% salaris en 100% pensioenopbouw.
3. Medewerkers in de leeftijd vanaf 63 jaar hebben behalve de onder 1 en 2 genoemde keuzes tevens de keuze tot toepassing van de formule 50% werken tegen 70% salaris en 100% pensioenopbouw.
4. Een medewerker, die aan de genoemde criteria voldoet, kan gedurende de looptijd overstappen naar een formule met meer buitengewoon verlof.

Artikel 4 Verdeling pensioengelden

De pensioenopbouw gaat volledig door tenzij dit niet mogelijk is op basis van geldende regelgeving van Abp en/of Belastingdienst. De kosten voor de pensioenopbouw (werkgevers- en werknemersdeel) over het buitengewoon verlof waarover geen bezoldiging wordt betaald, komen voor rekening van de werkgever.

Artikel 5 Aanstelling, werktijden en verlof

1. De aanstellingsomvang voorafgaand aan deelname blijft gehandhaafd. Voor het gedeelte dat de ambtenaar minder gaat werken op grond van deze regeling wordt buitengewoon verlof verleend.
2. De omvang de werktijden die overblijven mag nooit lager zijn dan 50% van de omvang van het dienstverband direct voorafgaande aan de deelname aan de regeling generatiepact, zulks conform het bepaalde in artikel 10a, lid 4 van het Uitvoeringsbesluit loonbelasting 1964.
3. De werktijden die overblijven worden vastgesteld in overleg tussen de ambtenaar en de leidinggevende conform het bepaalde in de werktijdenregeling.
4. De verlofrechten van de ambtenaar worden berekend en toegekend op basis van de werktijd van de ambtenaar.
5. Het buitengewoon verlof bedoeld in artikel 3 wordt in afwijking van het bepaalde in artikel 6:4:5 CAR/UWO verleend voor de duur van de deelname.

Artikel 6 Langdurige ziekte

Wanneer een ambtenaar die gebruik maakt van de regeling langdurig arbeidsongeschikt wordt wegens ziekte, wordt het salaris verminderd op grond van het bepaalde in artikel 7:3 van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Heerlen (korting langdurige ziekte). Hierbij wordt uitgegaan van het salaris behorende bij de formele aanstellingsomvang en geldt dat het salaris van de medewerker stapsgewijs wordt teruggebracht tot 70% van dit oorspronkelijke salaris zoals geregeld in artikel 7:3 van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Heerlen. Het salaris zal nooit meer zijn dan het bedrag dat de medewerker ontving met toepassing van artikel 3 van deze regeling.

Artikel 7 Uitbreiding uren voorafgaand aan deelname aan het generatiepact.

1. Indien de formele arbeidsduur van de medewerker voorafgaand aan zijn verzoek als bedoeld in artikel 3 structureel op zijn verzoek is uitgebreid, vindt artikel 3 geen toepassing voor zolang tussen het moment van voornoemde urenuitbreiding en het moment dat de medewerker zijn formele arbeidsduur op grond van artikel 3 kan laten verlagen een periode van 24 maanden nog niet is verstreken.
2. De algemeen directeur kan de in het eerste lid genoemde wachttijd van 24 maanden verkorten.

Artikel 8 Aanvraagprocedure

1. Deelname is mogelijk per de eerste datum van iedere maand.
2. De medewerker die gebruik wil maken van deze regeling dient tenminste drie maanden voor de in het eerste lid genoemde datum een schriftelijk verzoek tot deelname in bij de werkgever. In het verzoek wordt, voor zover van toepassing, aangegeven welke keuze de medewerker maakt.
3. In afwijking van het tweede lid kan tot 1 februari 2017 een schriftelijk verzoek tot toepassing van deze regeling worden ingediend voor deelname vanaf 1 april 2017.
4. Het hoofd afdeling Personeel en Organisatie beslist op het verzoek.

Artikel 9 Herbezetting en vrijgekomen ruimte.

1. In afwijking van artikel 2:4:2 CAR-UWO wordt de door deelname aan het generatiepact beschikbaar gekomen formatieruimte binnen de organisatie zoveel mogelijk benut voor herbezetting door middel van instroom van jongeren en doorstroom van medewerkers.
2. De realisering van de doelstelling, genoemd in het eerste lid, is onderwerp van overleg met de commissie voor het Georganiseerd Overleg.
3. Gelet op de voorgenomen herbezetting als bedoeld in lid 1 wordt het werving- en selectiebeleid aangepast.

Artikel 10 Evaluatie

1. De toepassing van deze regeling wordt twee keer per jaar na inwerkingtreding geëvalueerd op effect-, organisatie- en procesniveau.
2. De evaluatie als bedoeld in het eerste lid wordt 2 keer per jaar geagendeerd voor overleg met de commissie voor het georganiseerd overleg.

Artikel 11 Inwerkingtreding en looptijd

1. Deze regeling treedt in werking op 1 april 2017 en eindigt op 1 april 2020.
2. Verzoeken die op of na 1 januari 2020 worden ingediend worden niet meer in behandeling genomen.

Artikel 12 Onverbindende bepalingen

Bepalingen in deze regeling die in strijd zijn met hogere wet- en regelgeving zijn onverbindend.

Artikel 13 Onvoorziene omstandigheden

Het college kan in onvoorziene gevallen, waarin de regeling niet of niet naar billijkheid voorziet, een bijzondere regeling treffen.

Artikel 14 Citeertitel

Deze regeling kan worden aangehaald als 'Generatiepact gemeente Heerlen 2017'.

Aldus besloten door burgemeester en wethouders van de gemeente Heerlen op

Burgemeester en wethouders voornoemd,

Toelichting bij de regeling generatiepact gemeente Heerlen

Artikel 1

Het uitgangspunt van een generatiepact is dat oudere medewerkers gefaciliteerd worden om minder te gaan werken, waardoor er formatieve ruimte ontstaat om jongere medewerkers aan te trekken. Minder werken is altijd op vrijwillige basis en staat ook in het teken van duurzaam werken.

Met het generatiepact wil de gemeente Heerlen medewerkers van de doelgroep de mogelijkheid bieden om vrijwillig minder te gaan werken. De medewerker krijgt hierdoor meer vrije tijd. De gemeente Heerlen compenseert een deel van de uren die de medewerker inlevert. Het andere deel is voor eigen rekening. Het verlies aan inkomen kan, indien gewenst, vanaf het 60e levensjaar worden gecompenseerd door gebruik te maken van het ABP keuzepensioen.

De regeling is het directe gevolg van een cao-afspraken. Dit is van belang omdat een rechtspositieregeling normaliter gebaseerd wordt op de CAR/UWO of op een cao-afspraken (cao-akkoord 2013-2015).

Met het generatiepact worden nog andere doelen nagestreefd. Deze doelen zijn:

(1) het creëren van een meer evenwichtige leeftijdsopbouw in de organisatie, waarbij oudere medewerkers de kans krijgen minder te gaan werken en jongeren begeleid hun plaats kunnen innemen.

(2) Voor de oudere medewerkers is het een manier om minder te werken, zo meer energie over te houden en langer werkfit te blijven. Het generatiepact draagt zo bij aan de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers.

(3) Oudere medewerkers stromen niet volledig uit, kunnen hun kennis overdragen aan de jongere medewerkers en daarmee wordt een verlies aan kennis voorkomen.

(4) Wij gaan in ons werving- en selectiebeleid een voorrangsbepaling introduceren voor jongeren. Als er vacatures ingevuld worden, richten wij ons zo veel mogelijk, binnen het geldende wettelijk kader op jongeren.

Onder jongere wordt verstaan iemand met een leeftijd tot en met 35 jaar (overgenomen uit het cao-akkoord).

Voor wat betreft de definitie van deelnemende ouderen is aansluiting gezocht bij de fiscale eisen waaronder volledige pensioenopbouw kan plaatsvinden (artikel 10a Uitvoeringsbesluit loonbelasting 1964)

Artikelsgewijze toelichting

Artikel 2

1. De eis conform het bepaalde in artikel 10a, lid 4 van het Uitvoeringsbesluit loonbelasting 1964 dat enkel medewerkers die maximaal 10 jaar verwijderd zijn (op het moment van ingaan van de regeling 57 jaar) van de in de pensioenregeling vastgestelde pensioenrichtleeftijd kunnen deelnemen heeft te maken met de mogelijkheid om nog 100% pensioen op te kunnen bouwen. Bij deelname op jongere

leeftijd is dit niet mogelijk. Als medewerkers die deelnemen aan het generatiepact deels elders gaan werken en hier ook pensioen gaan opbouwen kan dat gevolgen hebben voor de pensioenopbouw vermeld in artikel 3. Er kan dan sprake zijn van fiscaal bovenmatige opbouw waardoor voor een deel geen pensioenopbouw bij het Abp meer mogelijk is.

2. De medewerker moet een arbeidsduur van minimaal 14,4 uur over houden. Een parttimer die bij de start 0,5 fte (18 uur) werkt, kan dan ook slechts beperkt gebruik maken van de regeling. De minimum resterende weektaak is gekozen om te veel versnippering tegen te gaan.

3. Indien een medewerker minder gaat werken op basis van deze regeling, is het niet wenselijk dat de medewerker dan weer via urenuitbreiding meer zou gaan werken. Toekomstige urenuitbreiding is daarom uitgesloten als een medewerker deelneemt.

5. Een medewerker kan niet terugkomen op de gemaakte keuze om deel te nemen aan het generatiepact. De vrijkomende loonsomruimte is ingevuld of vervallen. Indien de medewerker terug zou kunnen komen op zijn keuze levert dit, wegens het niet meer beschikbaar zijn van loonsom en formatie, formatie- en begrotingstechnisch een probleem op.

6. De regeling is bedoeld om de periode tot het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd te overbruggen. Medewerkers die doorwerken na deze leeftijd kunnen niet meer (gaan) deelnemen aan deze regeling.

Artikel 3

3. Indien iemand, die jonger dan 63 jaar oud is, deelneemt, kan hij na het bereiken van de leeftijd van 60 jaar respectievelijk 63 jaar kiezen voor een van de andere varianten met minder bezoldigde uren. Helemaal stoppen met de regeling of kiezen voor een variant met meer bezoldigde uren is ook gezien artikel 2 onder f. niet mogelijk.

Artikel 4

De werkgever is bereid de volledige pensioenpremie over het onbetaalde verlof voor zijn rekening te nemen, tenzij dit op grond van regelgeving van het Abp en/of Belastingdienst niet kan. Indien zich dit voordoet zal de werkgever er voor zorgdragen dat de premie op een andere wijze wordt gecompenseerd.

Artikel 5

1. De formele aanstelling blijft ongewijzigd doorlopen. Er wordt echter een korting toegepast, en voor de uren die men minder gaat werken wordt buitengewoon verlof verleend. Over het aantal uren dat men werkelijk blijft werken wordt het salaris 100% betaald. Afhankelijk van het te werken percentage vermeld in artikel 3, dat men kiest, wordt het salaris verlaagd met 10%, 20% of 30%. De pensioenopbouw gaat volledig door op basis van de formele aanstelling.

2. De medewerker heeft recht op verlof naar rato van de feitelijk te werken uren. Indien een fulltimer gebruik maakt van de 50-70-100 regeling, heeft hij recht op verlof berekend over 18 uur. De medewerker kan adv blijven opbouwen conform de geldende regeling.

3. De omvang van het vakantiegeld, de eindejaarsuitkering en de levensloopuitkering wordt berekend over het feitelijke salaris, dat uitbetaald wordt.

Artikel 6

Bij langdurige ziekte dient een medewerker conform artikel 7:3 Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Heerlen gekort te worden op het salaris. De korting wordt toegepast op het salaris op basis van de formele aanstelling. Bij een korting van (in eerste instantie) 10% heeft de deelnemende medewerker hier geen last van, omdat deze bij minimale deelname van 80-90-100 al 90% van het formele salaris ontvangt. Pas bij hogere korting (25% en 30%) kan een deelnemer hier iets van gaan merken. Vanuit het oogpunt van goed werkgeverschap worden de gevolgen van deelname aan het generatiepact ongedaan gemaakt vanaf de eerste dag na 12 maanden arbeidsongeschiktheid.

Artikel 7

Dit artikel regelt dat wanneer een medewerker recent een urenuitbreiding heeft gekregen, hij gedurende 24 maanden na de urenuitbreiding uitgesloten is van deelname aan deze regeling.

Afhankelijk van de omstandigheden van de aanvrager kan de algemeen directeur de wachttijd verkorten.

Artikel 8

1. Er kan iedere maand worden ingestapt in de regeling.

2. De organisatie moet voldoende tijd krijgen om zich voor te bereiden op de gedeeltelijke uitstroom van een medewerker, vandaar dat in beginsel een aanvraagtermijn van 3 maanden geldt. In overleg kunnen altijd individuele afspraken gemaakt worden over het moment van ingang. Medewerker en

leidinggevende maken duidelijke afspraken over de invulling van de resterende werkuren. Dit kan inhouden dat men de eigen functie blijft vervullen, maar dit kan ook een geheel andere invulling betekenen. 3. Om medewerkers de mogelijkheid te bieden om meteen op 1 april 2017 te kunnen deelnemen, geldt hiervoor een verkorte aanvraagtermijn.

Artikel 10

Voor de evaluatie wordt een overzicht opgesteld over minimaal het aantal deelnemers, de formatieuren die niet meer ingevuld worden en het aantal formatieuren dat ingevuld wordt met jeugdigen respectievelijk door interne overplaatsing, zo mogelijk per afdeling.

De inhoud van de evaluatie kan in overleg met het GO aangepast worden.

Artikel 11

De regeling is slechts tijdelijk van kracht. De gevolgen van genomen rechtspositionele besluiten worden daarmee niet ongedaan gemaakt. De rechtspositionele besluiten zijn van onbepaalde duur en eindigen als de medewerker wordt ontslagen of als de situatie genoemd in artikel 6 zich voordoet.

Artikel 12

De fiscale wetgeving en het pensioenreglement van het Abp schrijven nu voor, dat 100% pensioenopbouw bij salarisverlaging alleen dan mogelijk is, wanneer de salarisverlaging plaats vindt binnen 10 jaar voor de pensioenrichtleeftijd (op moment van vaststellen van de regeling 67 jaar). Mocht gedurende de looptijd van de regeling de pensioenrichtleeftijd verhoogd worden, dan is op basis van de geldende wet en regelgeving 100% pensioenopbouw niet meer altijd mogelijk. In dat geval kan de medewerker geen rechten ontlenen aan het bepaalde in de artikelen 3 en 4 van de regeling voor wat betreft de pensioenopbouw.

Aldus besloten door burgemeester en wethouders van de gemeente Heerlen op .

*De secretaris,
Mw. drs. D. Schipperheijn
De burgemeester,
dhr. R.K.H. Krewinkel*