

## Regeling Generatiepact Gemeente Heerde

### Artikel 1. Begripsbepalingen

1. Medewerker: de medewerker 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 Heerde.
3. Deze regeling: het Generatiepact Gemeente Heerde.
4. Oorspronkelijke arbeidsduur: de arbeidsduur per week volgens de aanstelling, vóór toepassing van deze regeling.
5. Resterende arbeidsduur: de arbeidsduur per week zoals die voor de medewerker is vastgesteld op grond van deze regeling.
6. Oorspronkelijke salaris: het salaris in de zin van artikel 1:1 CAR, naar evenredigheid van de formele arbeidsduur en vóór toepassing van deze regeling.
7. Nieuwe salaris: het salaris in de zin van artikel 1:1 CAR na toepassing van deze regeling, inclusief buitengewoon verlof.

### Artikel 2. Verlof en arbeidsduur

1. In het kader van deze regeling wordt de vermindering van arbeidsduur tot 18 uur per week voor de deelnemende medewerker uitgevoerd door hem gedeeltelijk doorbetaald buitengewoon verlof te verlenen.
2. De medewerker die deelneemt aan deze regeling krijgt te maken met de volgende varianten/arrangementen:
  - Tot en met schaal 6: 65% doorbetaald salaris en de toegekende salaristoelage(n) over de uren die je niet meer werkt en 100% pensioenopbouw;
  - Vanaf schaal 7 tot en met schaal 10: 60% doorbetaald salaris en de toegekende salaristoelage(n) over de uren die je niet meer werkt en 100% pensioenopbouw;
  - Vanaf schaal 11: 55% doorbetaald salaris en de toegekende salaristoelage(n) over de uren die je niet meer werkt en 100% pensioenopbouw.
3. De resterende arbeidsduur wordt na deelname aan deze regeling 18 uren per week. Deze blijft gedurende de deelname ongewijzigd.
4. Het nieuwe verlofrecht wordt berekend over de 18 resterende uren per week.
5. De medewerker die deelneemt aan de regeling kan geen extra verlof aankopen als bedoeld in artikel 3:29 car-uwo.

### Artikel 3. Salaris en toelagen

1. De medewerker ontvangt bij deelname aan deze regeling over elk uur buitengewoon verlof dat in het kader van deze regeling Generatiepact is verleend tot en met schaal 6 65%, vanaf schaal 7 tot en met schaal 10 60% en vanaf schaal 11 55% procent van het voor hem geldende salaris per uur over de uren die niet meer worden gewerkt. Het percentage blijft gedurende de deelname ongewijzigd.
2. 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.
3. 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 4. Duur deelname

1. Deelname aan deze regeling kan niet tussentijds worden beëindigd door de deelnemende medewerker gedurende de resterende duur van de aanstelling.
2. 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 5. Voorwaarden voor deelname**

1. 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 6.1 en 6.2;
  - De omvang van het dienstverband in de voorgaande 12 maanden niet is verhoogd;
  - 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 medewerker een vaste aanstelling bij de gemeente Heerde;
  - De medewerker minimaal 61 jaar is;
  - De medewerker op de gewenste ingangsdatum tenminste 5 dienstjaren heeft opgebouwd bij de Gemeente Heerde;
  - De medewerker 18 uren per week blijft werken.
2. Het verzoek als bedoeld artikel 6:1 wordt toegewezen, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten. Van een dergelijk belang kan sprake zijn indien toekenning van het verzoek leidt tot:
  - extra financiële uitgaven voor de gemeente (bovenop deze regeling);
  - problemen in de herbezetting van de vrijgekomen uren.

Tegen deze beslissing kan bezwaar worden gemaakt.

### **Artikel 6. Aanvraagprocedure**

1. De medewerker dient schriftelijk een verzoek in voor deelname aan het generatiepact, met vermelding van de gewenste ingangsdatum.
2. De medewerker die deel wil nemen aan de regeling dient minimaal 3 maanden voor de ingangsdatum zijn verzoek in. Deelname start altijd de 1e van de maand. De uiterste ingangsdatum is gelijk aan de einddatum van de regeling namelijk 1 maart 2021.
3. De aanvraag dient te worden ingediend bij de afdeling P&O nadat de afdelingsmanager op de hoogte is gebracht van het verzoek.
4. De medewerker zal verplicht (niet-vrijwillig) extern advies inwinnen over de financiële gevolgen bij gebruikmaking van onderhavige regeling. De uitkomsten van het advies worden in het schriftelijke verzoek beschreven. De kosten voor dit advies komen voor 50% van rekening van de gemeente en voor 50% van rekening van de medewerker. Eventueel kan de medewerker deze kosten fiscaal vriendelijk uitruilen met het individueel keuzebudget (IKB).
5. De bevoegdheid tot het beslissen op een verzoek tot deelname ligt bij de gemeentesecretaris/algemeen directeur.

### **Artikel 7. Ziekte, arbeidsongeschiktheid**

1. Artikel 7.3 car-uwo, het recht op salaris en de toegekende salaristoelagen bij ziekte is onverkort van toepassing op deze regeling. Onderstaande afspraken (lid 2 en 3) zijn hier positieve afwijkingen op.
2. De medewerker die gebruik maakt van deze regeling en langer dan 6 maanden arbeidsongeschikt wordt wegens ziekte heeft, indien het nieuwe salaris onder de 90% van zijn oorspronkelijke salaris zit, recht op doorbetaling van zijn nieuwe salaris. De gebruikelijke 10% korting na 6 maanden arbeidsongeschiktheid zal dan niet doorgevoerd worden.
3. De medewerker die gebruik maakt van deze regeling en langer dan 12 maanden arbeidsongeschikt (2e ziektejaar) wordt wegens ziekte heeft een tweetal keuzes:
  1. De medewerker krijgt een korting op het nieuwe salaris. De korting is het verschil tussen 25% van het oorspronkelijke salaris minus het al geldende verschil tussen nieuwe salaris en oorspronkelijke salaris. De re-integratie bij ziekte richt zich op de omvang van de verminderde arbeidsduur (18 uur per week).
  2. De medewerker kiest voor beëindiging van deelname aan de regeling. Daardoor wordt het oorspronkelijke dienstverband en salaris hersteld. De medewerker ontvangt 75% van zijn oorspronkelijke salaris. De re-integratie bij ziekte richt zich op de omvang van de oorspronkelijke arbeidsduur.

### **Artikel 8. 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 medewerker, zoals geldend voorafgaand aan de deelname. Ook over het bijzonder verlof wordt pensioen opgebouwd.
3. Deelname aan het generatiepact brengt geen wijziging in de verdeling van de premiebetaling tussen werkgever en medewerker.

#### **Artikel 9. Werktijden en werkzaamheden bij deelname**

1. De medewerker maakt met zijn leidinggevende nadere afspraken over werktijden en te verrichten werkzaamheden.
2. Hierbij geldt dat de resterende arbeidsduur wordt verdeeld over minimaal 2 dagen.
3. Het is de medewerker niet toegestaan om de vrijgekomen werktijd te gebruiken voor het verrichten van betaalde arbeid.

#### **Artikel 10. Herbezetting van vrijgekomen ruimte**

1. De beschikbaar gekomen ruimte door deze regeling binnen de organisatie wordt zoveel mogelijk benut voor herbezetting door instroom van jongeren in de leeftijdscategorie tot 35 jaar.

#### **Artikel 11. Evaluatie**

1. In september 2020 worden de effecten van de regeling geëvalueerd. De evaluatie wordt geagendeerd voor overleg met de commissie voor georganiseerd overleg. 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**

1. Dwingende bepalingen in hogere wet- en regelgeving gaan voor de bepalingen in deze regeling. Wijzigingen in de 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**

1. 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 maart 2018. Deze regeling heeft een looptijd van 36 maanden en eindigt op 1 maart 2021. Deze regeling wordt aangehaald als Regeling Generatiepact Gemeente Heerde.
2. 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.

*Heerde, 27 februari 2018.*

*Het college van burgemeesters en wethouders,*

*De secretaris, De burgemeester,*