

## Regeling Generatiepact Gemeente Schouwen-Duiveland 2019

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Schouwen-Duiveland,

gezien het voorstel van afdeling Bedrijfsvoering 1, cluster P&O d.d. 18 maart 2019, zaaknummer 142763, en gezien de verkregen instemming van het GO d.d. 24 april 2019;

gelet op artikel 160 van de Gemeentewet en artikel 125 van de Ambtenarenwet en de Wet op loonbelasting 1964;

overwegende dat

LOGA-partijen bij ledenbrief d.d. 02 oktober 2014 - sinds de CAR-UWO 2013-2015 - adviseren om de mogelijkheden van een generatiepact te benutten, en;

het college van burgemeester en wethouders de op 15 januari 2019 bepaalde uitgangspunten voor een generatiepact passend achten bij te voeren levensfasebewust personeelsbeleid.

besluit vast te stellen de:

## Regeling Generatiepact Gemeente Schouwen-Duiveland 2019

### Artikel 1 Begripsbepalingen

1. **Ambtenaar:**  
De ambtenaar in de zin van artikel 1:1, lid 1, sub a, van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling (CAR-UWO) die in vaste dienst is aangesteld.
2. **Formele arbeidsduur:**  
Het aantal uren waarvoor de ambtenaar is aangesteld.
3. **Generatiepact:**  
De in deze regeling vervatte mogelijkheid om verlof op te nemen met gedeeltelijke doorbetaling van het salaris en volledige opbouw van het pensioen met een ingangsdatum gelegen in de periode van 1 juli 2019 tot 1 juli 2022.
4. **Afdelingshoofd:**  
De hiërarchische leidinggevende van de ambtenaar

### Artikel 2 Verzoek en besluit tot deelname

1. De ambtenaar kan na overleg met zijn leidinggevende een (schriftelijk/youforce) verzoek indienen voor deelname aan het Generatiepact, met vermelding van de gewenste ingangsdatum.
2. De ambtenaar dient het verzoek om deelname in, binnen een redelijke termijn, maar uiterlijk 1 maand voor de gewenste ingangsdatum, met inachtneming van de daarvoor aanwezende procedure.
3. Het afdelingshoofd beslist op het verzoek tot deelname aan het generatiepact.
4. Het afdelingshoofd kan een verzoek tot deelname alleen weigeren indien niet wordt voldaan aan de voorwaarden.
5. Een weigering op grond van een zwaarwegend dienstbelang kan niet zonder voorafgaand overleg met het MT.

### Artikel 3 Voorwaarden voor deelname

1. De gewenste ingangsdatum is gelegen in het tijdvak tussen 1 juli 2019 en 1 juli 2022.
2. De ambtenaar is op de gewenste ingangsdatum 63 jaar of ouder.
3. De ambtenaar is in vaste dienst aangesteld voor minimaal 18 uur per week.
4. De ambtenaar met wie een 40-urige werkweek is overeengekomen kan deelnemen aan deze regeling nadat zijn aanstelling is teruggebracht naar 36 uur.
5. De ambtenaar heeft op de gewenste ingangsdatum een saldo van verlof uit voorgaande dienstjaren van maximaal 36 uur en/of een actueel saldo aan plusuren van maximaal 50 uur bij een fulltime-dienstverband. Voor parttimers geldt dit naar rato.

6. De omvang van het dienstverband is in de voorafgaande drie maanden aan de gewenste ingangsdatum niet verhoogd.
7. Er zijn geen zwaarwegende dienstbelangen die zich tegen deelname verzetten.

#### **Artikel 4 Duur van deelname**

Deelname aan het generatiepact vindt plaats gedurende de resterende duur van het dienstverband van de ambtenaar tot de datum waarop hij/zij de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt of tot de datum waarop de aanstelling eerder eindigt.

#### **Artikel 5 Verlof en arbeidsduur**

1. De deelnemende ambtenaar gaat 80% van het aantal uren van zijn/haar formele dienstverband werken. Hierbij wordt 10% van de formele arbeidsduur in de vorm van buitengewoon betaald verlof verleend en 10% in de vorm van buitengewoon onbetaald verlof.
2. De arbeidsduur dient na deelname aan deze regeling minimaal 14,4/18 uur te bedragen.
3. Het nieuwe verlofrecht wordt berekend over de resterende arbeidsduur.

#### **Artikel 6 Salaris en toelagen**

1. Voor de berekening van rechtspositionele aanspraken en verplichtingen die gebaseerd zijn op het salaris van de werknemer, wordt bij deelname uitgegaan van het op grond van deze regeling vastgestelde, nieuwe bruto salaris, te weten 90% van het salaris dat gold voor aanvang van de deelname, voor zover in deze regeling niet uitdrukkelijk anders is bepaald.
2. Wanneer aan een werknemer, voor wie een verminderde arbeidsduur op grond van deze regeling van toepassing wordt, reeds een toelage is toegekend, wordt deze toelage verlaagd overeenkomstig de systematiek in lid 1.

#### **Artikel 7 Pensioenopbouw en pensioenpremieverdeling**

1. De bepalingen met betrekking tot de maximale opbouw van pensioen, vastgelegd in de 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 totale buitengewone verlof wordt pensioen opgebouwd.
3. De pensioenpremies worden zowel door werkgever als door werknemer betaald in de normale verhouding zoals die door het ABP wordt vastgesteld.

#### **Artikel 8 Ziekte en 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 inzetbaarheid van de ambtenaar bij arbeidsongeschiktheid gedurende deelname is ten hoogste gelijk aan diens formele arbeidsduur, verminderd met het op grond van deze regeling verleende totaal aan buitengewoon verlof.

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

De ambtenaar die deelneemt aan het generatiepact maakt nadere afspraken met zijn leidinggevende over de werktijden en de te verrichten werkzaamheden.

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

1. De door deelname aan het generatiepact beschikbaar gekomen ruimte wordt binnen de organisatie zoveel mogelijk herbezet door de eigen collega's (in het kader van mobiliteit en inzet van talenten). Als dat niet tot resultaat leidt, door inzet van externen waaronder jongeren en personen met een afstand tot de arbeidsmarkt.
2. De realisering van de doelstelling, genoemd in het eerste lid, en de overige met het college overeengekomen doelen (zie toelichting) worden voor het einde van de looptijd van deze regeling geëvalueerd.

### **Artikel 11 Hardheidsclausule**

In geval waarin deze regeling niet of niet naar redelijkheid en billijkheid voorziet, kan de gemeentesecretaris een afwijkend besluit nemen van hetgeen in deze regeling is bepaald en voor zover dit niet in strijd is met wet- en regelgeving.

### **Artikel 12 Citeertitel en inwerkingtreding**

1. Deze regeling kan aangehaald worden als "Regeling Generatiepact Gemeente Schouwen-Duiveland 2019".
2. Deze regeling treedt in werking met ingang van 01 juli 2019.

### **Toelichting "Regeling Generatiepact Schouwen-Duiveland 2019"**

#### **Artikel 1 Begripsbepalingen**

Lid 3. Deze regeling wordt vastgesteld voor een periode van drie jaar, te weten van 1 juli 2019 tot 1 juli 2022.

Omwille van de leesbaarheid hanteren we in de regeling alleen het begrip afdelingshoofd. In de praktijk hebben ook de leidinggevende van het Loket Samenleving en Zorg en die van het Uitvoeringsbedrijf Openbare Ruimte, hoewel formeel geen afdelingshoofd, dezelfde bevoegdheid.

#### **Artikel 2 Verzoek en besluit tot deelname**

Het verzoek om deelname kan via youforce worden aangevraagd. Vooraf wordt dit verzoek besproken met het betreffende afdelingshoofd om afspraken te maken over de invulling. Het verzoek kan uiterlijk 1 maand voor aanvang worden gedaan.

Indien het afdelingshoofd vindt dat er een zwaarwegend dienstbelang speelt waardoor hij een verzoek tot deelname overweegt af te wijzen, overlegt hij hierover met het MT om te komen tot een eenduidig begrip en eenduidige toepassing van de regeling. Pas na afstemming beslist hij op het verzoek.

#### **Artikel 3 Voorwaarden voor deelname**

In dit artikel zijn de voorwaarden vastgelegd wanneer een ambtenaar kan deelnemen aan het generatiepact. De instapleeftijd is 63 jaar en de ambtenaar is in vaste dienst van de gemeente Schouwen-Duiveland. Het aantal dienstjaren is niet van belang.

Het minimum aantal te werken uren dat overblijft bij deelname is 14,4. Het verlofsaldo uit voorgaande dienstjaren mag niet hoger zijn dan 36 uur bij een fulltime dienstverband. Voor plusuren geldt een maximum van 50 uur bij aanvang van deelname. Voor parttimers gelden deze uren naar rato. Vooraf wordt met het afdelingshoofd besproken of deelname organisatorisch mogelijk is. Uitsluitend zwaarwegende dienstbelangen kunnen deelname verhinderen.

#### **Artikel 4 Duur van deelname**

Deelname aan het generatiepact is voor de resterende duur van het dienstverband tot de datum waarop de AOW-gerechtigde leeftijd is bereikt of tot de datum waarop de ambtenaar op eigen verzoek uit dienst treedt.

## **Artikel 5 verlof en arbeidsduur**

Het generatiepact betreft de 80-90-100 regeling. De arbeidsduur wordt 80% van het oorspronkelijke aantal uren. 10% van de formele arbeidsduur wordt verleend in de vorm van buitengewoon betaald verlof en 10% in de vorm van buitengewoon onbetaald verlof.

De minimum te werken uren per week zijn 14,4.

Het verlof wordt vanaf datum deelname berekend over de resterende arbeidsduur, dus over de 80%.

## **Artikel 6 Salaris en toelagen**

De doorbetaling van het salaris is 90% van het salaris dat gold voor aanvang van deelname. Alle financiële aanspraken worden opnieuw berekend op basis van de hoogte van het nieuwe salaris. Het nieuwe bruto maandsalaris bestaat uit het loon over het nieuwe aantal te werken uren en werkt door in bijvoorbeeld het IKB. Toelagen worden ook naar rato berekend.

Het salaris en de toelagen volgen tijdens deelname aan de Regeling generatiepact alle op de CAR-UWO/Cao gemeenten gebaseerde salarisontwikkelingen.

## **Artikel 7 Pensioenopbouw en pensioenpremieverdeling**

Deelname aan het generatiepact brengt geen wijziging in de pensioenopbouw met zich mee.

## **Artikel 8 Ziekte en arbeidsongeschiktheid**

Dit artikel gaat over de samenloop tussen deelname aan het generatiepact en langdurige ziekte. Volgens de CAR/UWO wordt het salaris en de salaristoelagen van de ambtenaar na een half jaar ziekte teruggebracht tot 90%. Vanaf een jaar ziek wordt dit verder verminderd naar 75%. Als de ambtenaar deelnemer is aan het generatiepact, dan vindt berekening plaats naar het percentage van de bezoldiging.

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

Met het afdelingshoofd worden duidelijke afspraken gemaakt over de werkzaamheden en werktijden na vermindering van de uren door deelname aan het generatiepact. De mogelijkheid tot het maken van plus- en minuren blijft, maar het is niet de bedoeling dat er een stuwmeer aan verlof of plusuren wordt opgebouwd.

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

In dit artikel wordt aangegeven dat de vrijgekomen uren zoveel mogelijk worden herbezet. Deze doelstelling en de volgende door het college aangegeven doelen worden voor het einde van de looptijd regeling, te weten vóór 1 juli 2022 geëvalueerd. Op dat moment wordt ook besloten, of de regeling wel of niet (aangepast) wordt verlengd.

De doelen zijn:

3.1. Afname werkgerelateerd ziekteverzuim bij deelnemers c.q. de leeftijdscategorie

3.2. Realiseren van herbezetting

3.3. Evenwichtigere leeftijdsopbouw van de organisatie waaronder verhogen instroom jongeren

3.4. Positief effect werk/privébalans bij deelnemers

Leidinggevenden ervaren geen toegenomen werkdruk op de afdeling door het generatiepact

3.5 Vergroten doorstroom in organisatie

3.6. Daling gemiddelde leeftijd in de organisatie