

Besluit van het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Hoeksche Waard houdende regels omtrent Generatiepact gemeente Hoeksche Waard 2019

Algemeen

In de CAO-Gemeenten 2013-2015 zijn er voor het eerst afspraken gemaakt over onder andere bevordering van mobiliteit en duurzame inzetbaarheid van medewerkers, waar inzet van het generatiepact een bijdrage aan kan leveren. In de CAO-Gemeenten 2017-2019 wordt het gebruik van het generatiepact verder gestimuleerd om de vitaliteit van oudere medewerkers te bevorderen en als maatregel om jongeren aan het werk te helpen.

De primaire doelstelling van het generatiepact is het scheppen van ruimte binnen de organisatie voor instroom van jongeren, om zo de jeugdwerkloosheid terug te dringen. Deze ruimte komt tot stand doordat medewerkers van 60 jaar en ouder de mogelijkheid krijgen om minder te werken, bijvoorbeeld model 60-80-100.

Aan de ene kant wordt het langer doorwerken van ouderen mogelijk gemaakt en aan de andere kant creëert het ruimte voor de instroom van jongeren. De oudere medewerker kan zo in arbeidstijd teruggaan voor een betere werk-privé balans en het langer doorwerken wordt op die manier bevorderd. Voor de ruimte die minder wordt gewerkt wordt de medewerker financieel gecompenseerd.

Voor gemeente Hoeksche Waard wordt het belangrijkste argument gevonden in de duurzame inzetbaarheid, vitaliteit en het in beweging brengen van de gehele mobiliteit binnen de organisatie. Ouderen die gebruik maken van het generatiepact creëren ruimte van 0,2 fte tot maximaal 0,5 fte per persoon. Deze ruimte zal doorgaans niet één op één worden vervangen. Bekeken zal worden of er werkzaamheden moeten worden belegd bij anderen, of dat de ruimte elders in de organisatie benut wordt. Dit kan betekenen dat functiegrenzen worden doorbroken en op creatieve en effectieve wijze de formatieruimte/budget wordt herverdeeld.

Wat houdt de regeling in?

Medewerkers vanaf 60 jaar krijgen de mogelijkheid minder te gaan werken, tot ten minste 50% van het aantal uren van een voltijdaanstelling (18 uur per week). De medewerkers krijgen hierbij de keus tussen drie varianten, te weten:

80% werken, 90% salaris en de toegekende salaristoelage(n) en 100% pensioenopbouw;
60% werken, 80% salaris en de toegekende salaristoelage(n) en 100% pensioenopbouw;
50% werken, 70% salaris en de toegekende salaristoelage(n) en 100% pensioenopbouw.

Het vrijkomende personeelsbudget kan benut worden voor positieve impulsen aan de instroom en doorstroom binnen de organisatie. Dit kan door:

- Jongeren binnen de organisatie te halen (aantrekken jongeren);
- Het tegemoet komen aan ontwikkelwensen en –mogelijkheden van medewerkers.
- te bekijken of er werkzaamheden moeten worden belegd bij anderen of dat de ruimte elders in de organisatie of in de regio benut kan worden.

Uitgangspunt is dat het budget beschikbaar blijft voor inzet van personeel (conform wendbare organisatie).

De regeling is bedoeld voor de medewerkers die in de periode vanaf 1 januari 2019 60 jaar of ouder zijn.

Het college van gemeente Hoeksche Waard

gelet op de bereikte overeenstemming op 10 juli 2018 met de Commissie voor Bijzonder Georganiseerd Overleg;

het bepaalde in hoofdstuk 3 van de CAR/UWO;

b e s l u i t :

vast te stellen de

Regeling generatiepact gemeente Hoeksche Waard

Algemeen

In de CAO Gemeenten 2017-2019 is de mogelijkheid opgenomen om een generatiepact vast te stellen en het gebruik daarvan te stimuleren. De gemeente Hoeksche Waard heeft besloten om gebruik te maken van deze mogelijkheid. Onze gemeente wil met dit generatiepact bereiken dat de oudere medewerker langer kan blijven doorwerken en, daar waar noodzakelijk en mogelijk, ruimte gecreëerd wordt voor de instroom van jongeren.

Algemene fiscale- en pensioen technische voorwaarden

Bij het afsluiten van een generatiepact moet worden voldaan aan de volgende voorwaarden en/of (fiscale) regels:

- De voorwaarden van de regeling moeten uitvoerbaar zijn binnen het bestaande pensioen en uitvoeringsreglement van het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds (ABP).
- De medewerker die gebruik maakt van het generatiepact moet wekelijks minimaal 50% feitelijk blijven werken van de oorspronkelijke deeltijdfactor, 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 pensioenrechtleeftijd conform het pensioenreglement deel te nemen aan een generatiepactmodel.

Artikel 1 Begrippenkader

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

- a. medewerker: de ambtenaar zoals bedoeld in artikel 1.1. lid 1 sub a van de CAR;
- b. arbeidsduur: de vooraf vastgestelde omvang van het aantal uren in een bepaalde periode gedurende welke door de ambtenaar arbeid moet worden verricht;
- c. formele arbeidsduur: de arbeidsduur per week volgens de aanstelling, zonder korting door verlofuren;
- d. feitelijke arbeidsduur: de arbeidsduur zoals die voor de ambtenaar voor een bepaalde week is vastgesteld na gebruikmaking van deze regeling;
- e. arbeidsduur per jaar: de naar jaarbasis herleide formele arbeidsduur per week, gecorrigeerd met de (lokaal) vastgestelde feestdagen;
- f. salaris: maandbedrag dat binnen de salarisschaal aan de ambtenaar is toegekend, naar evenredigheid van diens formele arbeidsduur;
- g. feitelijke salaris: maandbedrag dat binnen de salarisschaal aan de ambtenaar is toegekend na toepassing van deze regeling;
- h. salaristoelagen: de functioneringstoelage, de waarnemingstoelage, de toelage beschikbaarheidsdienst, de inconveniëntentoeelage, de garantietoelage en de afbouwtoelage, die aan de medewerker zijn toegekend;
- i. 100% pensioenopbouw: dit is 100% van de oorspronkelijke aanstelling;
- i. regeling: de regeling generatiepact gemeente Hoeksche Waard.

Artikel 2 Aanvraag en varianten

1. A. Deelname in 2019
Deelname in 2019 is alleen mogelijk als de medewerker dit kenbaar maakt in de belangstellingsregistratie van functieboek 2, zoals genoemd in artikel 4.6 van het Sociaal Plan voor de herindeling van de gemeenten Binnenmaas, Cromstrijen, Korendijk, Oud-Beijerland en Strijen.
Indien de medewerker dit heeft aangegeven in de belangstellingsregistratie, kan na goedkeuring van de aanvraag met de regeling worden gestart vanaf 1 januari 2019, vanaf de 1e dag van de maand volgend op de maand waarin de medewerker 60 jaar wordt.
1. B. Deelname ná 31 december 2019
Deelname aan het generatiepact kan worden aangevraagd middels het aanvraagformulier generatiepact. De medewerker overlegt vooraf met zijn leidinggevende of deelname aan het generatiepact mogelijk is.
Met de regeling kan worden gestart per de 1e van de maand, maar moet 2 maanden van tevoren worden aangevraagd. Deze aanvraagperiode kan, in overleg, worden verkort. Een verzoek wordt gehonoreerd tenzij zwaarwegende belangen van de organisatie zich daartegen verzetten.
2. De medewerker kan voor zijn verzoek kiezen uit drie varianten:

- a. hij verzoekt om 80% van zijn formele arbeidsduur te werken tegen 90% van het salaris en salaristoelage(n) met 100% pensioenopbouw. De 20% minder werken wordt toegekend in de vorm van bijzonder verlof.
- b. hij verzoekt om 60% van zijn formele arbeidsduur te werken tegen 80% van het salaris en salaristoelage(n) met 100% pensioenopbouw. De 40% minder werken wordt toegekend in de vorm van bijzonder verlof.
- c. hij verzoekt om 50% van zijn formele arbeidsduur te werken tegen 70% van het salaris en salaristoelage(n) met 100% pensioenopbouw. De 50% minder werken wordt toegekend in de vorm van bijzonder verlof.

De pensioenpremies worden zowel door werkgever als door werknemer betaald in de normale verhouding zoals die door het ABP wordt vastgesteld.

3. Bij toepassing van lid 2 mag de feitelijke arbeidsduur van de medewerker niet lager worden dan 18 uur per week.
4. Het is de medewerker niet toegestaan om de vrijgekomen werktijd te gebruiken voor het verrichten van betaalde arbeid.

Artikel 3 Doelgroep en duur

1. De regeling staat open voor de medewerker die:
 - in de periode vanaf 1 januari 2019 60 jaar of ouder is;
 - minimaal 2 jaar in vaste dienst is bij de rechtsvoorgangers van de gemeente Hoeksche Waard en ambtenaar zoals bedoeld in artikel 1:1 sub a van de CAR.
2. Indien er sprake is geweest van urenvermeerdering binnen een periode van 2 jaar voor deelname aan de regeling, geldt als formele arbeidsduur de formele arbeidsduur voordat het aantal uren is uitgebreid.
3. De medewerker die gebruik maakt van de regeling, kan deze niet tussentijds beëindigen om opnieuw zijn functie met de oorspronkelijke formele arbeidsduur te vervullen.

Artikel 4 Wijzigingen varianten en arbeidsduur

1. De medewerker die gebruik maakt van de regeling kan gedurende de looptijd overstappen naar een geldende variant met een kortere feitelijke arbeidsduur. Andersom is dat niet mogelijk. In 2019 is deze keuze niet mogelijk. Vanaf 1 januari 2020 wel.
2. De medewerker die gebruik maakt van de regeling kan geen aanspraak meer maken op een urenvermeerdering in welke vorm dan ook.

Artikel 5 Combinatie deeltijdpensioen

Het is mogelijk het inkomensverlies op te vangen door gedeeltelijk met ABP keuze pensioen te gaan. De pensioenopname moet minimaal 10% zijn. Voor meer informatie: www.mijnabp.nl.

Artikel 6 Ziekte en ambtsjubilea

1. Wanneer de medewerker langdurig arbeidsongeschikt wordt wegens ziekte, schort deelname aan het generatiepact na zes maanden op totdat de medewerker weer 100% arbeidsgeschikt is verklaard of definitief is herplaatst in een andere functie.
De medewerker ontvangt vanaf de zevende maand van ziekte het oorspronkelijke aan hem toegekende bruto 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 tot de dag waarop deelname aan de regeling wordt voortgezet. Hierbij geldt dat de medewerker nooit een hoger bedrag krijgt doorbetaald dan hij op grond van deze regeling krijgt als hij niet ziek zou zijn geweest.
2. Ambtsjubileumgratificatie wordt berekend over het salaris dat hoort bij het salaris zoals bedoeld in artikel 2 lid 2 (90%, 80% of 70%).

Artikel 7 Verlof

1. Gedurende de periode waarin de medewerker gebruikt maakt van de regeling, als bedoeld onder artikel 2, lid 2a, artikel 2, lid 2b en artikel 2, lid 2c wordt het verlof teruggebracht tot het verlof dat hoort bij zijn feitelijke arbeidsduur.
2. Is sprake van een situatie, zoals beschreven onder artikel 6 dan bouwt de medewerker vanaf de zevende maand van ziekte weer verlof op in overeenstemming met het oorspronkelijk aan hem toegekende verlof tot de dag waarop de regeling wordt voortgezet.

Artikel 8 Van werk naar werk

1. Voor de medewerker die gebruik maakt van de regeling en boventallig wordt verklaard, geldt het 'van werk naar werk' traject, als bedoeld in hoofdstuk 10d van de CAR voor het aantal uren dat hij met toepassing van de regeling feitelijk werkt.
2. Slaagt de medewerker er niet in een passende of geschikte functie te vinden, dan wordt hem na afloop van het 'van werk naar werk' traject ontslag verleend op grond van het dan geldende artikel

8:3 van de CAR. Dit ontslag betreft ontslag uit de oorspronkelijke betrekking met bijbehorende formele arbeidsduur, die hij vervulde voordat hij gebruik maakte van de regeling.

Artikel 9 Looptijd

1. Deze regeling gaat in per 1 januari 2019 en heeft een looptijd van 3 jaar.
2. De medewerker die gebruik maakt van deze regeling kan hiervan gebruik blijven maken tot het moment waarop hij de AOW gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

Artikel 10 Onvoorziene gevallen

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

Artikel 11 Hogere wet- en regelgeving

Wijzigingen in de hogere wet- en regelgeving werken direct door in deze regeling.

Aldus besloten in de vergadering van het college van burgemeester en wethouders van gemeente Hoeksche Waard op 13 februari 2019

De secretaris,

De burgemeester,