

Generatiepactregeling Goeree-Overflakkee

Burgemeester en wethouders van Goeree-Overflakkee;

overwegende dat het gewenst is de generatiepactregeling in het kader van duurzame inzetbaarheid van medewerkers te verruimen;

gezien het advies van de commissie voor Georganiseerd Overleg d.d. 7 maart 2019;

gelet op de Arbeidsvoorwaardenregeling Goeree-Overflakkee 2018;

besluiten vast te stellen de volgende **Generatiepactregeling Goeree-Overflakkee**.

Artikel 1 Begripsbepalingen

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

- a. jaarsalaris: het salaris, vermeerderd met het bedrag van de aan de medewerker toegekende vast toelagen en vaste vergoedingen – niet zijnde onkostenvergoedingen op jaarbasis;
- b. medewerker: de ambtenaar in de zin van artikel 1:1a van de Arbeidsvoorwaardenregeling Goeree-Overflakkee 2018 die minimaal één jaar in vaste dienst is aangesteld bij de gemeente Goeree-Overflakkee;
- c. salaris: maandbedrag dat binnen de salarisschaal aan de ambtenaar is toegekend, naar evenredigheid van diens formele arbeidsduur;
- d. salaristoelagen: de in paragraaf 3 van hoofdstuk 3 Arbeidsvoorwaardenregeling Goeree-Overflakkee 2018 genoemde toelagen die aan de medewerker zijn toegekend.

Artikel 2 Evaluatie regeling/looptijd

Deze regeling wordt in het laatste kwartaal van 2020 geëvalueerd. Op basis van deze evaluatie wordt voor 1 april 2021 besloten of de regeling wordt voortgezet. Mocht worden besloten de regeling te beëindigen of te wijzigen, dan zal dit geen (negatieve) gevolgen hebben voor medewerkers die al gebruik maken van deze regeling..

Artikel 3 Categorie 55-60-jarigen

1. Medewerkers in de leeftijd van 55 tot 60 jaar kunnen vrijwillig 20% van de betrekkingssomvang minder werken. Een medewerker kan deelnemen wanneer hij:
 - a. op 1 april 2019 55 jaar of ouder is of wordt deze leeftijd bereikt tijdens de looptijd van deze regeling; en
 - b. minimaal 0,5 fte (dus 18 werkuren) overhoudt na aftrek van de uren die vrijwillig zijn ingeleverd.
2. Deelname gaat op zijn vroegst in op de eerste dag van de maand volgend op die waarin de medewerker de 55-jarige leeftijd heeft bereikt.
3. De medewerker als bedoeld in het eerste lid heeft recht op een toelage. Deze toelage eindigt op de eerste dag van de maand volgend op die waarin de medewerker de leeftijd van 60 jaar bereikt.
4. Over de toelage als bedoeld in het derde lid wordt volledig pensioen opgebouwd. Tien jaar voor het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd wordt pensioen opgebouwd over het pensioengevend salaris op het moment waarop de medewerker van de regeling gebruik ging maken.
5. De toelage als bedoeld in het derde lid telt mee voor de berekening van het IKB.
6. De opbouw van vakantiedagen geschiedt naar rato van de betrekkingssomvang.
7. De hoogte van de toelage als bedoeld in het derde lid bedraagt:
 - a. voor de medewerker die een salaris ontvangt in schaal 3 of 4: 70% van het verschil tussen het brutosalaris voor en na urenvermindering tot het moment waarop hij de 58 jarige leeftijd bereikt. Daarna bedraagt de toelage 80% van bedoeld verschil;
 - b. voor de medewerker die een salaris ontvangt in de schaal 5, 6 of 7: 60% van het verschil tussen het brutosalaris voor en na urenvermindering tot het moment waarop hij de 58 jarige leeftijd bereikt. Daarna bedraagt de toelage 70% van bedoeld verschil;
 - c. voor de medewerker die een salaris ontvangt in de schaal 8 of hoger: 50% van bedoeld verschil.

8. Voor de medewerker die gebruik maakt van deze regeling is bij het bereiken van de leeftijd van 60 jaar het bepaalde in artikel 4 automatisch van toepassing.
9. De betrekkingssomvang blijft ongewijzigd, oftewel de vermindering van uren kan alleen met instemming van burgemeester en wethouders en de medewerker worden teruggedraaid.

Artikel 4 Categorie 60 jarigen en ouder

1. Medewerkers van 60 jaar en ouder kunnen vrijwillig tot 50% van de betrekkingssomvang minder werken. Over de uren die minder worden gewerkt krijgt de werknemer een toelage. Een medewerker kan deelnemen wanneer hij:
 - a. op 1 april 2019 60 jaar of ouder is of wordt gedurende de looptijd van de regeling; en
 - b. minimaal 0,5 fte (dus 18 werkuren) overhoudt na aftrek van de uren die vrijwillig zijn ingeleverd.
2. Deelname gaat op zijn vroegst in op de eerste dag van de maand nadat de medewerker 60 jaar is geworden.
3. De medewerker als bedoeld in het eerste lid heeft recht op een toelage. Deze toelage eindigt op de dag waarop de medewerker de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.
4. Pensioen wordt opgebouwd over het pensioengevend salaris op het moment waarop de medewerker van de regeling gebruik maakt.
5. De toelage als bedoeld in het derde lid telt mee voor de berekening van het IKB.
6. De opbouw van vakantiedagen geschiedt naar rato van de omvang van de betrekkingssomvang.
7. De betrekkingssomvang blijft ongewijzigd, oftewel de vermindering van uren kan alleen met instemming van de zowel burgemeester en wethouders als de ambtenaar worden teruggedraaid.
8. De hoogte van de toelage als bedoeld in het derde lid bedraagt:
 - a. voor de medewerker die een salaris ontvangt in schaal 3 tot en met 7: 50 % van het verschil tussen het bruto-salaris voor en na urenvermindering;
 - b. voor de medewerker die een salaris ontvangt in de schaal 8 of hoger: 30% van het verschil tussen het bruto-salaris voor en na urenvermindering.

Artikel 5 Reikwijdte

Indien de medewerker die deelneemt aan deze regeling nevenwerkzaamheden wil verrichten dient hij, onder verwijzing naar het gestelde in artikel 15:1e Car-Uwo, toestemming te vragen voor het verrichten van nevenwerkzaamheden.

Artikel 6 Hardheidsclausule

Burgemeester en wethouders kunnen van deze regeling afwijken voor zover toepassing leidt tot een onbillijkheid van overwegende aard.

Artikel 7 Overgangsbepaling

Besluiten, genomen op grond van de in artikel 8 genoemde regeling, gelden als besluiten op grond van deze regeling.

Artikel 8 Intrekking oude regeling

De Senioren- en generatiepactregeling Goeree-Overflakkee wordt ingetrokken.

Artikel 9 Inwerkingtreding

Deze regeling treedt in werking op de eerste dag na bekendmaking en werkt terug tot en met 1 april 2019.

Artikel 10 Citeertitel

Deze regeling kan worden aangehaald als: Generatiepactregeling Goeree-Overflakkee.

*Aldus vastgesteld op 21 mei 2019 door
burgemeester en wethouders van Goeree-Overflakkee,
secretaris, burgemeester,
W.M. van Esch mr. A. Grootenboer-Dubbelman*

Toelichting

Als gemeentelijk werkgever staan we voor een forse uitdaging. Enerzijds zien we een steeds groter groeiend aantal 60+ers in de organisatie. Zij hebben veel ervaring, hebben vaak een lange loopbaan achter de rug en hebben soms moeite om de resterende tijd tot de (verhoogde) AOW en pensioenleeftijd te blijven doorwerken. Het is in het belang van deze senioren én van de organisatie om een instrument aan te bieden waarmee zij langer duurzaam en vitaal inzetbaar blijven. Dit past bij het werkgeverschap dat deze organisatie wil uitstralen. Gebleken is dat de deelnamegraad aan de oude regeling, met name bij medewerkers in lagere salarisschalen, laag is.

Daarnaast wil deze organisatie een evenwichtige leeftijdsopbouw realiseren en ruimte maken voor jongeren bij onze organisatie

Deze generatiepactregeling biedt een oplossing voor deze vraagstukken door:
Meer senioren de mogelijkheid te geven om minder te gaan werken onder gunstige voorwaarden zodat zij langer vitaal kunnen doorwerken;
Ruimte te creëren voor de instroom en doorstroom van jongeren.

Wat is het generatiepact?

Met het Generatiepact biedt de gemeente Goeree-Overflakkee medewerkers vanaf 55 jaar de mogelijkheid om vrijwillig minder te gaan werken. De gemeente compenseert een deel van de uren die je inlevert. Het andere deel is voor eigen rekening. Uitgangspunt hierbij is herbezetting zo veel mogelijk door jongeren te laten plaatsvinden. Medewerkers van 55 jaar of ouder kunnen vrijwillig 20 % en vanaf 60 jaar en ouder tot 50% minder werken. Afhankelijk van je leeftijd en je salarisschaal krijg je een toelage op je salaris over de uren die je minder bent gaan werken.

ABP keuzepensioen

ABP KeuzePensioen is de naam van de pensioenregeling die op medewerkers van de gemeente Goeree-Overflakkee van toepassing is. Met ABP Keuzepensioen beslis je zelf vanaf je 60ste jaar wanneer je met pensioen gaat.

Gedeeltelijk met ABP Keuzepensioen

Je kunt gedeeltelijk met ABP Keuzepensioen gaan. Pas later ga je volledig met pensioen. Als je gedeeltelijk met ABP KeuzePensioen gaat, stop je voor een deel met werken. Je salaris vul je aan met een deel van je pensioen. Het andere deel van je pensioen groeit door zolang je werkt. Je bouwt alleen nog pensioen op over de dagen die je werkt.

Generatiepact en ABP Keuzepensioen

Maak je gebruik van de generatiepact regeling en ben je ouder dan 60 jaar? Dan kun je ervoor kiezen om gedeeltelijk met ABP Keuzepensioen te gaan. Je vult je inkomsten dan aan met een deel van je pensioen. Je bepaalt zelf hoeveel pensioen je ontvangt. Wel moet de pensioenopname minimaal 10% zijn. Gedeeltelijk met ABP KeuzePensioen gaan is niet verplicht als je deelneemt aan het Generatiepact.

Meer informatie over ABP Keuzepensioen

Meer informatie over ABP KeuzePensioen vind je op de website www.abp.nl/over-pensioen. Op www.mijnabp.nl kun je zelf een berekening maken van deeltijdpensioen voor het gedeelte waarmee je stopt met werken.

Hoe lang kan ik meedoen met generatiepact regeling ?

De regeling treedt in werking met ingang van 1 april 2019. De regeling wordt geëvalueerd voor 1 april 2021. In deze periode kun je dus instappen of, indien je gebruik maakt van de regeling dan wordt deze voortgezet. Mocht na de evaluatie worden besloten de regeling niet meer voort te zetten of te wijzigen en je maakt gebruik van de regeling, dan ga je daar in principe mee door tot je stopt met werken. Je kunt volledig gebruik maken van de regeling totdat je de AOW-leeftijd bereikt of totdat je officieel uit dienst treedt bij de gemeente Goeree-Overflakkee op een eerder moment dan de AOW gerechtigde leeftijd. In bijzondere situaties kan het wenselijk zijn dat je na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd doorwerkt. Medewerkers die doorwerken tot na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd kunnen na die leeftijd niet meer (gaan) deelnemen aan het generatiepact.

Eerder stoppen met het generatiepact, kan dat?

Maak je gebruik van het Generatiepact? En wil je ermee stoppen voordat je uit dienst treedt bij de gemeente? Dat kan. Maar de uren die je vrijwillig hebt ingeleverd, krijg je niet terug en de toelage op je salaris wordt stopgezet. Het geldt dat de gemeente bespaart, wordt immers ingezet voor herbezetting.

Andere veel gestelde vragen

Ondergaat mijn salaris nog wijzigingen?

De algemene salariswijzigingen, die voortvloeien uit de Cao, worden meegenomen, zowel in het salaris als in de toelage. Eventuele nog te doorlopen periodieke verhogingen (= alleen als je nog niet het maximum van je salarisschaal hebt bereikt) worden wel meegenomen in het salaris, maar niet in de toelage.

Is een gedeeltelijke deelname aan het generatiepact mogelijk?

Nee, in principe niet. Als je deelneemt aan het Generatiepact wordt je betrekkingsovervang teruggebracht tot 80 % (of maximaal 50% vanaf 60 jaar) van je oorspronkelijke betrekkingsovervang, tenzij je hierdoor beneden de 18 uur per week uitkomt.

Hoe gaat mijn feitelijke werktijd er uit zien?

Je feitelijke werktijden worden, zoals gebruikelijk, in overleg met het management vastgesteld.

Ik maak al gebruik van de generatiepactregeling, wat zijn voor mij de gevolgen.

Indien je een salaris ontvangt onder schaal 8 dan heeft deze regeling positieve financiële gevolgen voor jou, omdat de compensatie van de werkgever voor jou is verhoogd. Ontvang je een salaris in schaal 8 of hoger, dan heeft deze regeling geen consequenties.

Kan ik mijn eigen functie blijven vervullen?

Dat is wel het uitgangspunt, echter indien het dienstbelang zich hiertegen verzet, dan wordt je in een andere passende functie "geplaatst".

Heb ik invloed op de (mate van) herbezetting van mijn vrijvallende uren?

Nee, dat is organisatorisch praktisch onmogelijk. De vrijvallende uren worden in principe herbezet (bij voorkeur door jongere medewerkers). Dit zal centraal worden georganiseerd.

Mag ik terugkomen op mijn eerdere wens om gebruik te maken van het Generatiepact?

Totdat door de directie is beslist op je verzoek om gebruik te maken van het generatiepact kun je een verzoek nog intrekken. Zodra je eenmaal daadwerkelijk gebruik maakt van het Generatiepact is terugkomen op je eerdere verzoek in principe niet meer mogelijk. De vrijvallende ruimte wordt immers aangewend voor bezuinigingen en herbezetting. Alleen wanneer zowel jij als de werkgever het hier over eens worden kan sprake zijn van het terugdraaien van de regeling.

Kan ik tijdens de deelname aan het Generatiepact een verzoek om werktijdvermindering indienen?

Eventueel nog korter werken nadat je al een beroep hebt gedaan op het generatiepact is uiteraard toegestaan, mits het management dit akkoord vindt. De ondergrens van 18 uur blijft echter wel gehandhaafd.

Kan ik tijdens de deelname aan het Generatiepact meer uren gaan werken?

Nee! Nadat eenmaal gebruik is gemaakt van het Generatiepact is een urenvermeerdering (in welke vorm dan ook) niet toegestaan.

Mag ik doen met mijn tijd wat ik wil?

Top op zekere hoogte ben je vrij om over de ingeleverde tijd te beschikken zoals jij wilt (rekening houdend met de bepalingen in de Werktijdenwet). Aan de basis van deze voorgestelde uitbreiding van deze regeling ligt duurzame inzetbaarheid ten grondslag. Beoogd wordt om medewerkers in fysiek zwaardere functies gezond de eindstreep van de pensioengerechtigde leeftijd te laten halen. Aan deelname van deze regeling wordt dan ook de nadrukkelijke voorwaarde verbonden dat tijdens het generatiepactverlof je toestemming moet vragen voor het verrichten van nevenwerkzaamheden. Dit is een belangrijke wijziging ten opzichte van de generatiepactregeling 2015.

Ik werk fulltime, maar dan in twee functies (18 en 18 uur). Kan ik dan wel gebruik maken van het generatiepact?

Ja, dat is mogelijk, zolang je maar niet onder de ondergrens van in totaal 18 uur terecht komt. Bij meerdere deeltijdfuncties door één medewerker wordt de verminderde tijd naar rato verdeeld over die functies (18-18 wordt 14,4-14,4).

Hoe wordt mijn verlofaanspraak berekend?

Je verlofaanspraken worden berekend over de daadwerkelijke betrekkingsovervang.

Wat gebeurt er als ik ziek word?

Op de eerste plaats word je hopelijk snel weer beter. Bij eventuele (langdurige) ziekte vindt een normale toepassing van de regels plaats, maar dan uitgaande van de aangepaste betrekkingsovervang. Een eventuele korting wegens langdurige ziekte wordt berekend over het salaris, oftewel over het salaris en niet over de generatiepacttoelage.

Binnenkort heb ik een ambtsjubileum. Hoe wordt mijn gratificatie berekend?

De ambtsjubileumgratificatie wordt berekend over de daadwerkelijke salaris van de aangepaste betrekkingsovervang. Bij dit salaris is de generatiepact toelage niet inbegrepen.

Tot slot

Heb je nog een vraag over de generatiepactregeling? Voor meer info kun je contact opnemen met je personeelsconsulent van het team HRM.