

## **Besluit van het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Lingewaard houdende regels omtrent generatiepact (Generatiepact Lingewaard)**

Het college van Burgemeester en Wethouders van gemeente Lingewaard

besluit:

- gelet op artikel 160 van de Gemeentewet;
- gelet op het mandaat nr. 1.3 van het Besluit mandaat, volmacht en machtiging Lingewaard 2015;
- gezien het cao-afspraken 2013-2015;
- gezien de overeenstemming in de commissie voor Georganiseerd Overleg;

tot het vaststellen van de navolgende regeling en deze op te nemen in de arbeidsvoorwaardenregeling van de gemeente Lingewaard

### **Regeling Generatiepact**

#### **Algemeen**

In de CAO-Gemeenten 2013-2015 zijn afspraken gemaakt over onder andere de werkgelegenheid en werkervaring. Gemeenten hebben het advies gekregen om de mogelijkheden van een Generatiepact te benutten. Met het Generatiepact biedt de gemeente Lingewaard medewerkers vanaf 62 jaar de mogelijkheid om vrijwillig minder te gaan werken. De gemeente compenseert een deel van de uren die ingeleverd worden. Het andere deel is voor eigen rekening. Het geldt dat de gemeente met het Generatiepact bespaart, is bedoeld om zoveel mogelijk jonge medewerkers (35 jaar en jonger) een baan te bieden. Tevens is het een seniorenmaatregel die betaalbaar en aantrekkelijk is. Kortom, deze regeling biedt jonge mensen de mogelijkheid op werk en geeft oudere medewerkers de kans om gezond hun loopbaan af te ronden.

De regeling in het kort

- Medewerkers die 62 jaar of ouder zijn met een aanstelling van 25 uur of meer kunnen deelnemen
- Als zij deelnemen gaan zij 80% werken terwijl zij 90% van het salaris houden en volledig pensioen opbouwen (100% over de oude arbeidsduur).
- Verlof en toelagen worden naar evenredigheid van de nieuwe feitelijke arbeidsduur berekend.

#### **Inleiding**

De regeling geldt voor degenen die 62 jaar of ouder zijn, en geldt voor nieuwkomers vooralsnog tot 1 januari 2018. Voor degenen die hiervan gebruik maken geldt dat zij tot het moment waarop zij de pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt, ook als die datum na 1 januari 2018 ligt, op basis van deze regeling korter kunnen werken. Medewerkers die op 1 januari 2018 gebruik maken van de regeling kunnen dat dus blijven doen tot aan de ontslagdatum. In de loop van 2017 zal bezien worden in welke mate medewerkers meedoen aan het generatiepact, of de regeling aan zijn doel beantwoordt en of die regeling, al dan niet in aangepaste vorm, vanaf 1 januari 2018 voor nieuwe gevallen kan worden voortgezet. Bij het Algemeen burgerlijk pensioenfonds en bij de Belastingdienst is gecheckt of deze regeling aan hun voorwaarden voldoet. Dat is het geval zolang aan de onderstaande voorwaarden wordt voldaan. De gemeente wordt niet door ongewenste effecten verrast.

1. De regeling is akkoord zolang het kan worden aangemerkt als een vorm van demotie, dus door minder te werken wordt langer doorwerken mogelijk gemaakt;
2. De regeling moet passen binnen het bestaande pensioenreglement;
3. Voor het onbetaald verlof geldt hierbij dat geen sprake mag zijn van een cumulatie van pensioenopbouw elders. Wanneer de medewerker dus deels elders gaat werken, kan het zijn dat er geen 100% opbouw bij ABP mogelijk is. Dit moet dan ook als voorwaarde worden gesteld bij deelname aan de regeling.

#### **Artikel 1. Doelgroep**

De regeling generatiepact gemeente Lingewaard staat open voor alle medewerkers, ongeacht functie en duur van aanstelling, die op 31 december 2017 62 jaar of ouder zijn en die een vaste aanstelling hebben van 25 uur per week of meer. Medewerkers met een aanstelling van minder 25 uur per week,

medewerkers die op tijdelijke basis zijn aangesteld en extern ingehuurd krachten kunnen niet deelnemen.

### **Artikel 2. Looptijd**

Deelname aan de regeling loopt door tot de ontslagdatum of tot het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. Op dat moment stroomt de medewerker uit en is deelname aan het generatiepact voor hem/haar ten einde. Medewerkers die doorwerken tot na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd kunnen na die leeftijd niet meer deelnemen aan het generatiepact. De medewerker die deelneemt aan het generatiepact komt op een later moment niet meer in aanmerking voor een uitbreiding van de werkweek (deelname is onherroepelijk).

### **Artikel 3. Arbeidstijd**

Deelname aan de regeling Generatiepact van de gemeente Lingewaard leidt ertoe dat de medewerker 80% van de oorspronkelijke werktijd gaat werken.

### **Artikel 4. Bezoldiging**

Het bruto inkomen van de deelnemer aan het generatiepact daalt met 10%, met gevolgen voor het salaris, de vakantietoelage, de eindejaarsuitkering, eventuele toelagen, de ambtsjubileumgratificatie en de mogelijkheid tot het kopen en verkopen van verlof. Netto is het verschil kleiner dan 10%.

### **Artikel 5. Pensioenopbouw**

De pensioenopbouw blijft onaangetast. Dat betekent dat pensioenpremie betaald wordt over de oude arbeidsduur. Het werknemersdeel blijft voor rekening van de medewerker.

### **Artikel 6. Takenpakket**

De deelnemer aan het generatiepact en zijn leidinggevende maken duidelijke afspraken over de invulling van de 80% die men blijft werken. Dit kan inhouden dat men de eigen functie blijft vervullen, maar kan ook een geheel andere invulling betekenen.

### **Artikel 7. Werktijden**

De feitelijke werktijden worden vastgesteld in overleg tussen de betrokken ambtenaar en de leidinggevende.

### **Artikel 8. Vakantieverlof**

Deelname aan de regeling leidt ertoe dat het verlof teruggebracht wordt tot 80% van het verlof dat hij zou hebben opgebouwd als hij geen gebruik had gemaakt van de regeling.

### **Artikel 9. Arbeidsongeschiktheid**

Wanneer de medewerker die gebruik maakt van de regeling Generatiepact gemeente Lingewaard langdurig arbeidsongeschikt wordt wegens ziekte vindt er een vermindering plaats van de bezoldiging op grond van het bepaalde in artikel 7:3 van de CAR. Dit betekent dat de afspraken volgens het Generatiepact na 6 maanden ziekte vervallen. Hierbij wordt uitgegaan van de oorspronkelijke bezoldiging en geldt dat de bezoldiging van betrokkene stapsgewijs wordt teruggebracht tot 70% van de oorspronkelijke bezoldiging, conform het bepaalde in artikel 7:3 van de Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling, maar bedraagt deze nooit meer dan het bedrag dat de ambtenaar ontving met toepassing van deze regeling. De kortingen conform het ziekteverzuimbeleid zijn van toepassing.

### **Artikel 10. Boventalligheid**

Wanneer de medewerker die gebruik maakt van de regeling Generatiepact gemeente Lingewaard boventallig wordt, wordt er een Van werk naar werk traject gestart voor het aantal uren dat hij met toepassing van deze regeling feitelijk werkt. Derhalve voor 80% van zijn aanstelling. In onderling overleg wordt afgesproken hoeveel tijd besteed wordt aan sollicitatieactiviteiten en andere inspanningen gericht op het vinden van een nieuwe werkring. Wanneer het niet lukt om voor de medewerker een passende of geschikte functie te vinden, kan na afloop van de Van werk naar werk periode ontslag worden verleend op grond van artikel 8:3 van de CAR. Dit ontslag betreft ontslag uit de volledige betrekking (= gelijk aan de aanstelling).

### **Artikel 11. Verzoek tot deelname**

Een verzoek tot deelname aan de regeling kan slechts op grond van zwaarwegend bedrijfsbelangen worden afgewezen. Tegen een afwijzing van het verzoek om deel te nemen aan het generatiepact kan de betrokken medewerker bezwaar maken en beroep aantekenen.

### **Artikel 12. Aanvang werktijdvermindering**

Met het oog op een adequate invulling van de vacatureruimte kan de werktijdvermindering in het kader van het generatiepact niet eerder ingaan dan drie maanden na de datum waarop het schriftelijk verzoek is ingediend. Op individuele basis worden afspraken gemaakt over het moment van ingang.

### **Artikel 13. Werkingsduur**

Deze regeling geldt tot 1 januari 2018. Degenen die vóór 1 januari 2018 gebruik maken van deze regeling kunnen dat blijven doen tot het moment waarop zij met ouderdomspensioen gaan. Wanneer op basis van deze regeling buitengewoon verlof als bedoeld onder artikel 2 is verleend bindt dat zowel de werkgever als de werknemer. Alleen wanneer beide partijen hiermee instemmen kan dat besluit worden ingetrokken. Vóór 1 januari 2018 gedane verzoeken om gebruik te maken van de regeling generatiepact gemeente Lingewaard met ingang van een datum gelegen op of na 1 januari 2018 worden niet gehonoreerd, tenzij voor die datum wordt besloten de regeling te verlengen.

### **Artikel 14. Evaluatie**

De toepassing en de resultaten van deze regeling worden in het vierde kwartaal van 2017 geëvalueerd, naar aanleiding waarvan besloten wordt tot eventuele aanpassing en/of voortzetting van de regeling. De evaluatie vindt plaats in elk geval aan de hand van de criteria: deelnamegraad, kosten en mogelijkheden tot herbezetting door jongere medewerkers. De evaluatie wordt geagendeerd voor het overleg met de Commissie voor Georganiseerd Overleg. Een besluit tot voortzetting wordt uiterlijk 15 december 2017 genomen.

### **Slotbepaling**

1. Deze regeling kan worden aangehaald als regeling Generatiepact Lingewaard.
2. Deze regeling treedt in werking op 1 januari 2017
3. Voor gevallen waarin deze regeling niet of niet naar billijkheid voorziet, beslist het college van burgemeester en wethouders in overeenstemming met het georganiseerd overleg.

*Bemmel, 4 januari 2017*

*namens burgemeester en wethouders van Lingewaard,  
de secretaris,*

*drs. J. Wijnia*

## Bijlage 1 Deelnameformulier Generatiepact gemeente Lingewaard

Ondergetekende :

Naam :

Team :

Betrekkingssomvang :

Wenst deel te nemen aan de regeling : **Generatiepact gemeente Lingewaard**

Gewenste ingangsdatum :

Ik heb kennis genomen van en ga akkoord met de voorwaarden zoals verwoord in de Regeling Generatiepact gemeente Lingewaard, en ben mij er van bewust dat:

- De **arbeidstijd** wordt teruggebracht naar 80%
- Het **salaris en eventuele salaristoelagen** (zoals het individueel keuzebudget en de ambtsjubileumgratificatie) worden teruggebracht tot 90% van de oorspronkelijke bedragen.
- Door inlevering van 20% van de **formele arbeidsduur** resteert een 80% van de arbeidsduur.
- Mijn **pensioenopbouw** blijft 100%, waarbij de verdeling van de werknemer en werkgever bijdrage aan te betalen pensioenpremie onveranderd blijft t.o.v. mijn huidige aanstelling, en als ik eventueel elders ook pensioen op ga bouwen, er dan sprake kan zijn van fiscaal bovenmatige opbouw waardoor dat voor een deel geen pensioenopbouw zal opleveren.
- Deelname aan de regeling Generatiepact ertoe leidt dat ik geen gebruik kan maken van het **ABP Keuzepensioen**, omdat 100% pensioenopbouw over het oude salaris niet verenigbaar is met opname van keuzepensioen.
- De nieuwe **werktijden** worden vastgesteld in overleg tussen mij en mijn leidinggevende.
- Mijn nieuwe **takenpakket** wordt vastgesteld in overleg tussen mij en mijn leidinggevende.
- Het **verlof** (wettelijk en bovenwettelijk) wordt teruggebracht tot 80% van het verlof dat hoorde bij de oorspronkelijke aanstellingsomvang. Ook het recht om verlofuren te kopen en te verkopen is gebaseerd op 80% van de oorspronkelijke arbeidstijd.
- Bij **ziekte, arbeidsongeschiktheid of werkloosheid** de korting wegens ziekte (bij langer dan 6 maanden ziek) wordt toegepast op het oude salaris van 100%, en ook in geval van WIA of WW de berekeningsbasis voor de uitkering het (hogere) oude salaris van 100% is.
- De **uitruil van reiskosten**, voor zover van toepassing, wordt aangepast aan het aantal dagen dat ik, met gebruik van het generatiepact, gemiddeld per week werk.
- **Uitbreiding formele arbeidsduur van de betrekking**, al dan niet tijdelijk, niet meer mogelijk is.

Bemmel , ..... 201..

Medewerk(st)er, Gezien direct leidinggevende,

Handtekening Handtekening

Dit formulier ingevuld en ondertekend inleveren bij P&O