

## Generatiepact periode 1 april 2019 tot 1 november 2020

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Zundert;

Gelezen het advies van het LOGA (circulaire uitwerking cao akkoord 2013 – 2015) aan de gemeenten om de mogelijkheden van een generatiepact te benutten;

Gelet op het overleg met de commissie voor Georganiseerd Overleg en de Ondernemingsraad;

Gelet op de bereikte overeenstemming in de commissie voor Georganiseerd Overleg van 31-01-2019;

Gelet op de bepalingen van de Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling (CAR) en de Uitwerkingsovereenkomst (UWO) en de bepalingen van de Gemeentewet (artikel 160);

besluit:

A. De doelstelling van het generatiepact te onderschrijven met de intentie om 100% van de formatie-reductie te benutten door het aantrekken van medewerkers, bij voorkeur met een afstand tot de arbeidsmarkt, onder de 35 jaar (bij voorkeur jonger dan 28 jaar) en voor de doorstroom en ontwikkeling van medewerkers.

B. Over te gaan tot het vast stellen van de navolgende regeling;

REGELING GENERATIEPACT GEMEENTE ZUNDERT 2019 – 2020

### Artikel 1. Begripsbepalingen

1. Medewerker: De ambtenaar in vaste dienst van de gemeente Zundert in de zin van artikel 1:1 van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling sector Gemeenten (CAR) en die onder de werking van de CAR valt.
2. College: het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Zundert.
3. Generatiepact: een instrument waarmee loonruimte vrijgemaakt kan worden voor het aantrekken van jongere medewerkers door het aanbieden van een aantrekkelijke regeling aan oudere medewerkers om minder uren te gaan werken tot de AOW- gerechtigde leeftijd.

### Artikel 2. Gebruik maken van het generatiepact

1. De medewerker van 60 jaar en ouder met een vast dienstverband bij de gemeente Zundert van vijf jaar of langer, kan een verzoek indienen om gebruik te maken van het generatiepact.
2. De medewerker die gebruik wil maken van deze regeling dient tenminste drie maanden voor de mogelijke ingangsdatum van zijn/haar generatiepact een schriftelijk verzoek tot deelname in bij de werkgever. In het verzoek wordt, voor zover van toepassing, aangegeven welke keuze de voorkeur van de medewerker heeft.
3. De medewerker houdt minimaal 0.5 fte (18 werkuren) over na aftrek van de uren die de medewerker op verzoek wil inleveren.
4. Een verzoek aan het college om gebruik te mogen maken van het generatiepact kan worden afgewezen op grond van zwaarwegende belangen. Van zo'n belang is in ieder geval sprake indien toekenning van de aanvraag leidt tot ernstige problemen voor de bedrijfsvoering bij herbezetting van de vrijkomen uren, op het gebied van veiligheid of van roostertechnische aard.
5. Een verzoek kan worden afgewezen indien de medewerker op of na 1 januari 2019 een structureel verzoek tot vermeerdering van zijn arbeidsduur heeft gedaan dat door of namens het college is ingewilligd.
6. Beëindiging van de deelname aan het generatiepact op verzoek van de medewerker is niet mogelijk. Een eenmaal toegekend verzoek bindt zowel het college als de medewerker.
7. De medewerker die gebruik maakt van deze regeling kan geen aanspraak meer maken op urenvermeerdering in welke vorm dan ook.
8. De door de medewerker gemaakte keuze van het generatiepact als bedoeld in artikel 3 kan worden gewijzigd in een keuze met meer buitengewoon verlof, andersom is niet mogelijk.

### Artikel 3. Keuze van het generatiepact

Het gebruik van het generatiepact houdt in dat de medewerker vanaf de datum waarop het naar aanleiding van zijn verzoek genomen besluit ingaat, kiest voor één van de volgende mogelijkheden:

- a. 80/90/100 % regeling

De medewerkers van 60 jaar en ouder krijgen de mogelijkheid om 80% van het aantal uren van hun dienstverband te gaan werken. Voor de medewerkers wordt bij 80% werken, 90% van het salaris doorbetaald en blijft de volledige pensioenopbouw (100%) gehandhaafd. Hierbij wordt 10% van de oorspronkelijke werktijd in de vorm van buitengewoon betaald verlof verleend en 10% buitengewoon onbetaald verlof.

b. 50/70/100 % regeling

Medewerkers van 60 jaar en ouder krijgen de mogelijkheid om 50% van het aantal uren van hun dienstverband te gaan werken. Voor de medewerkers wordt bij 50% werken, 70% van het salaris doorbetaald en blijft de volledige pensioenopbouw (100%) gehandhaafd. Hierbij wordt 20% van de oorspronkelijke werktijd in de vorm van buitengewoon betaald verlof verleend en 30% buitengewoon onbetaald verlof.

#### **Artikel 4. Salaris en Individueel KeuzeBudget (IKB)**

1. Bij gebruik van de 80-90-100 regeling wordt 90% van het salaris van de aanstellingsomvang betaald. Het IKB budget wordt naar rato (90%) opgebouwd.

2. Bij gebruik van de 50-70-100 regeling wordt 70% van het salaris van de aanstellingsomvang betaald. Het IKB budget wordt naar rato (70%) opgebouwd.

#### **Artikel 5. Pensioenopbouw**

1. De pensioenopbouw van de deelnemer aan deze regeling blijft gelijk aan 100% over het oorspronkelijke salaris (met eventuele salaristoelagen), tenzij gebruik gemaakt wordt van deeltijd keuzepensioen.
2. De pensioenpremie wordt zowel door werkgever als door werknemer betaald in de normale verhouding zoals die door het ABP wordt vastgesteld: 70% werkgever en 30% werknemer.

#### **Artikel 6. Vakantieverlof**

Over de uren van buitengewoon verlof vindt geen opbouw van vakantie-uren plaats.

#### **Artikel 7. werktijden**

De feitelijke werktijden worden vastgesteld in overleg tussen de betrokken medewerker en HRM.

#### **Artikel 8. Arbeidsongeschiktheid**

Wanneer de medewerker die gebruik maakt van de regeling Generatiepact gemeente Zundert 2019-2020 langdurig arbeidsongeschikt wordt wegens ziekte vindt na 6 maanden ziekte een vermindering van het salaris plaats op grond van artikel 7:3 van de CAR. Bij de salarisvermindering op grond van het bepaalde in artikel 7:3 van de CAR wordt uitgegaan van het oorspronkelijke bruto salaris en geldt dat dit salaris van de medewerker stapsgewijs wordt teruggebracht tot 70% van het oorspronkelijke bruto salaris. Het salaris zal nooit meer zijn dan het bedrag dat de medewerker ontving met toepassing van deze regeling.

#### **Artikel 9. Ambtsjubileumgratificatie**

Een ambtenaar ontvangt éénmalig een jubileumtoelage zodra hij 25, 40 en 50 jaar in overheidsdienst is. Onder overheidsdienst wordt verstaan de tijd die hij in dienst is geweest bij een bij het ABP aangesloten werkgever. De hoogte van de jubileumtoelage is afhankelijk van het aantal dienstjaren en wordt berekend over het maandsalaris en de toegekende salaristoelage(n) over de maand van jubileren, tezamen vermeerderd met 8%. Wanneer wordt deelgenomen aan het generatiepact is het salaris van dat moment van toepassing (dus respectievelijk 90% of 70%).

#### **Artikel 10. Boventaligheid**

1. Wanneer de medewerker die gebruik maakt van de regeling Generatiepact gemeente Zundert 2019-2020 boventalig wordt, wordt er een Van werk naar werk traject gestart voor het aantal uren dat hij met toepassing van deze regeling feitelijk werkt.
2. In onderling overleg wordt afgesproken hoeveel tijd besteed wordt aan sollicitatieactiviteiten en andere inspanningen gericht op het vinden van een nieuwe werkkring.
3. 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). Op dat moment ontstaan aanspraken op een WW-uitkering, een aanvullende uitkering en een navettelijke uitkering.

### **Artikel 11. Nevenwerkzaamheden**

Medewerkers die deel nemen aan deze regeling mogen nevenwerkzaamheden verrichten mits en voor zover dat niet strijdig is met artikel 15:1:e CAR-UWO, de lokale werktijdenregeling dan wel de landelijke arbeidstijdenregeling. In geval van nevenwerkzaamheden kan er sprake zijn van fiscaal bovenmatige pensioenopbouw.

### **Artikel 12. Werkingsduur**

1. Deze regeling heeft een looptijd van 1 april 2019 tot 1 november 2020.
2. Degenen die voor 1 november 2020 gebruik maken van deze regeling behouden dit recht tot het moment waarop zij de AOW- gerechtigde leeftijd bereiken dan wel tot de datum waarop de aanstelling eerder eindigt.
3. Voor 1 november 2020 gedane verzoeken om gebruik te maken van de regeling Generatiepact gemeente Zundert 2019- 2020 met ingang van een datum gelegen op of na 1 november 2020 worden niet gehonoreerd, tenzij voor die datum wordt besloten de regeling te verlengen.

### **Artikel 13. Slotbepalingen**

1. Het college kan in onvoorziene gevallen, waarin deze regeling niet of niet naar billijkheid voorziet, een bijzondere regeling treffen.
2. Deze regeling kan worden aangehaald als regeling Generatiepact gemeente Zundert 2019- 2020 en treedt in werking op 1 april 2019.
3. Aldus vastgesteld door burgemeester en wethouders van de gemeente Zundert op 22-01-2019.

*Aldus besloten in de vergadering van 22-01-2019  
Burgemeester en wethouders van Zundert,  
de secretaris, de burgemeester,  
drs. A.W.A.M. Broos L.C. Poppe-de Looff*