

GENERATIEPACT 2019 GEMEENTE GRONINGEN

HET COLLEGE VAN BURGEMEESTER EN WETHOUDERD VAN GRONINGEN:

Gelet op de Algemene wet bestuursrecht, de Gemeentewet, de Ambtenarenwet;

Besluit:

Tot het vaststellen van het Generatiepact 2019 Gemeente Groningen:

GENERATIEPACT 2019 GEMEENTE GRONINGEN

55- en 60-jarigenregeling

Artikel 1 Algemeen

1. Onder de regeling(en) worden verstaan:
De 55-jarigenregeling als bedoeld in artikelen 3, 4 en 5, de 60-jarigenregeling voor medewerkers tot en met schaal 7 als bedoeld in de artikelen 6, 7, 8 en 10, en de 60-jarigenregeling voor medewerkers vanaf schaal 8 als bedoeld in de artikelen 9, 10 en 11.
2. Een verzoek tot urenvermindering op grond van onderstaande regeling(en) zal niet worden gehonoreerd indien de omvang van de aanstelling na de gevraagde urenvermindering minder dan 0,6 fte zal bedragen.
3. Bij gebruikmaking van de 55-jarigenregeling blijven de leeftijdsverlofdagen behouden, gerelateerd aan de nieuwe omvang van de aanstelling.
4. Bij gebruikmaking van de 60-jarigen regeling voor medewerkers tot en met schaal 7 blijven de leeftijdsverlofdagen óf de arbeidstijdverkorting op basis van de 60+ regeling (nadere arbeidstijdverkorting oudere medewerkers) behouden, gerelateerd aan de nieuwe feitelijke werktijd.
5. Bij gebruikmaking van de 60-jarigenregeling voor medewerkers vanaf schaal 8 blijven de leeftijdsverlofdagen naast de eventuele arbeidstijdverkorting op basis van de 60+ regeling (nadere arbeidstijdverkorting oudere medewerkers) behouden, gerelateerd aan de nieuwe omvang van de aanstelling.
6. Medewerkers die nog aanspraak kunnen maken en/of al deelnemen aan de FPU- of FLO-regeling, kunnen geen gebruik maken van onderstaande regeling(en).
7. Op de werkgever rust een actieve informatieplicht richting de medewerker over de regelingen.
8. De werkgever informeert de commissie voor het Georganiseerd Overleg ieder half jaar door middel van een rapportage over de effecten van de regelingen. Deze periodieke rapportage wordt besproken in de commissie voor het Georganiseerd Overleg.

Artikel 2 Looptijd

1. Deelname aan de 55-jarigenregeling is niet meer mogelijk vanaf 1 januari 2018, reeds aangevangen 55-jarigenregelingen kunnen worden doorlopen. Deelname aan de 60-jarigenregeling tot en met schaal 7 is mogelijk tot 1 januari 2022. Deelname aan de 60-jarigenregeling vanaf schaal 8 is mogelijk tot 1 januari 2020. Regelingen aangevangen voor 1 januari 2018 (55-jarigenregeling), voor 1 januari 2022 (60-jarigenregeling tot en met schaal 7) en voor 1 januari 2020 (60-jarigenregeling vanaf schaal 8) kunnen volledig worden doorlopen. Dit betekent dat na afloop van de 55-jarigenregeling, aansluitend (ook) nog gebruik gemaakt kan worden van de 60-jarigenregeling.
2. Als eenmaal de keuze is gemaakt om van deze regeling(en) gebruikt te maken, dan kan daarop niet worden teruggekomen.

Artikel 3 55-Jarigenregeling

De 55-jarigenregeling houdt in dat de omvang van de aanstelling met ingang van de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin hij de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt. De ingeleverde uren zullen voor de helft worden gecompenseerd in de vorm van een toelage als bedoeld in artikel 4 gedurende een periode van maximaal 5 jaar, maar nooit langer dan tot en met de maand waarin de leeftijd van 60 jaar wordt bereikt.

Artikel 4 Toelage 55-jarigenregeling

1. De hoogte van de toelage bedraagt 50% van het verschil tussen het salaris dat de medewerker na de urenvermindering gaat verdienen en dat hij verdiend zou hebben wanneer hij niet aan de regeling had deelgenomen.
2. Met inachtneming van de bepaling van het pensioenreglement ABP, is de toelage pensioengevend.

3. Voor de berekening van het Individueel Keuzebudget (IKB) onder artikel 3:28 lid 2 a ARG telt deze toelage wel mee, voor de berekening van de overige IKB componenten telt deze toelage niet mee.
4. De opbouw van vakantiedagen en ADV zal plaatsvinden naar rato van de omvang van de aanstelling.

Artikel 5 Einde looptijd 55-jarigenregeling

1. Met ingang van de maand volgend op de maand waarin de medewerker de leeftijd van 60 jaar bereikt, komt de toelage te vervallen.
2. In afwijking van artikel 2 van de Wet aanpassing arbeidsduur kan de medewerker aansluitend geen verzoek doen om vermeerdering van de omvang van de aanstelling. Tenzij ze na afloop gaan deelnemen aan de 60 jarigenregeling tot en met schaal 7.
3. De medewerker kan aansluitend verzoeken gebruik te maken van de op hem van toepassing zijnde 60-jarigen regeling, met dien verstande dat de reeds ingeleverde dag van de 55-jarigenregeling meetelt voor de 60-jarigenregeling. Het verzoek zoals in artikel 6 of 8 is bepaald kan derhalve slechts betrekking hebben op maximaal één dag extra tot in totaal maximaal twee dagen minder werken.

Artikel 6 60-Jarigenregeling voor medewerkers tot en met schaal 7

1. De medewerker van 60 jaar of ouder die minimaal een jaar in dienst is van de gemeente Groningen of de oude gemeente Groningen, Haren of Ten Boer op basis van een ambtelijke aanstelling, kan het college tot 1 januari 2022 verzoeken om de omvang van zijn aanstelling met één of maximaal twee dagen per week te verminderen, een zogenaamde 80-95-100 of 60-90-100 regeling.
2. De vermindering zal op zijn vroegst ingaan met ingang van de eerste dag van de maand volgend op de maand nadat het verzoek is gedaan en waarin hij tenminste de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt.
3. Het minder werken wordt:
 - deels bereikt door het verlenen van onbetaald buitengewoon verlof, namelijk voor 25%
 - deels bereikt door het verlenen van betaald buitengewoon verlof met behoud van het salaris en de toegekende salaristoelagen, namelijk voor 75%
4. De inkomstenderving als gevolg van urenvermindering kan door de medewerker vanaf vijf jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd gecompenseerd worden door met ABP Keuzepensioen te gaan.
5. De medewerker als bedoeld in het eerste lid die een één dag minder is gaan werken, kan de werkgever verzoeken om twee dagen minder te gaan werken.
6. De medewerker als bedoeld in het eerste lid die één of twee dagen minder is gaan werken, kan de werkgever niet verzoeken om opnieuw meer te gaan werken. Ook niet in een andere functie.

Artikel 7 Buitengewoon verlof met behoud van salaris en toegekende salaristoelagen 60-jarigenregeling tot en met schaal 7

1. Het toekennen van buitengewoon verlof met behoud van salaris en toegekende salaristoelagen is op grond van de bepalingen van het Pensioenreglement van het ABP pensioengevend en telt mee voor de berekening van het IKB.
2. Over de uren waarover buitengewoon verlof wordt verleend, vindt geen opbouw van vakantiedagen en ADV plaats. Over de uren waarover verlof wordt verleend hoeven ook geen vakantiedagen of ADV te worden opgenomen.

Artikel 8 Pensioenopbouw 60-jarigenregeling tot en met schaal 7

De pensioenopbouw gaat volledig door, waarbij de verdeling hetzelfde blijft als voor de deelname aan het generatiepact.

Artikel 9 60-Jarigenregeling voor medewerkers met een salaris vanaf schaal 8

1. De medewerker van 60 jaar of ouder die minimaal een jaar in dienst is van de gemeente Groningen of de oude gemeente Groningen, Haren of Ten Boer op basis van een ambtelijke aanstelling, kan het college verzoeken om minimaal een halve, één, anderhalve dag of maximaal twee dagen minder te gaan werken.
2. De vermindering zal op zijn vroegst ingaan met ingang van de eerste dag van de maand volgend op de maand nadat het verzoek is gedaan en waarin hij tenminste de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt.
3. Het minder werken wordt:
 - deels bereikt door het vrijwillig inleveren van uren, namelijk voor $\frac{3}{4}$ deel
 - deels bereikt door het verlenen van verlof met behoud van het salaris en de toegekende salaristoelagen, namelijk voor $\frac{1}{4}$ deel.
4. De inkomstenderving als gevolg van urenvermindering kan vanaf vijf jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd door de medewerker gecompenseerd worden door met ABP Keuzepensioen te gaan.

5. De medewerker als bedoeld in het eerste lid die een halve, één, of anderhalve dag minder is gaan werken, kan de werkgever verzoeken om respectievelijk één, anderhalve dag of maximaal twee dagen minder te gaan werken.
6. De medewerker als bedoeld in het eerste lid die een halve dag, één dag, anderhalve dag of twee dagen minder is gaan werken, kan de werkgever niet verzoeken om opnieuw meer te gaan werken. Ook niet in een andere functie

Artikel 10 Verlof met behoud van salaris en toegekende salaristoelagen 60-jarigenregeling vanaf schaal 8

1. Het toekennen van verlof met behoud van salaris en toegekende salaristoelagen is op grond van de bepalingen van het Pensioenreglement van het ABP pensioengevend en telt mee voor de berekening van het IKB.
2. Over de uren waarover verlof wordt verleend, vindt geen opbouw van vakantiedagen en ADV plaats. Over de uren waarover verlof wordt verleend hoeven ook geen vakantiedagen of ADV te worden opgenomen.

Artikel 11 Duur van de 60-jarige regelingen (alle schalen)

De 60-jarigenregeling eindigt in ieder geval op het moment dat de medewerker de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

Artikel 12 Hardheidsclausule

Indien gevallen waarin de toepassing van deze regeling leidt tot een onbillijke situatie voor een medewerker, kan de werkgever van deze regeling afwijken in een voor de medewerker gunstige zin.

Artikel 13 Inwerkingtreding

Deze regeling treedt in werking op de dag na die van de bekendmaking met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2019 onder gelijktijdige intrekking van het generatiepact 2017 gemeente Groningen.

Gedaan te Groningen in de collegevergadering van 5 februari 2019