

Regeling generatiepact Putten 2026

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Putten,

gelet op het bepaalde in artikel 43779;

besluit:

vast te stellen de Regeling generatiepact Putten 2026 zoals hieronder weergegeven. Daarmee vervalt de Regeling generatiepact 2025.

8.9.1.1 Generatiepact

Begripsomschrijving

In deze regeling wordt verstaan onder:

- *werknemer*:
de persoon, bedoeld in artikel 1.1 lid w onder 'werknemer' van de Cao Gemeenten, die is aangesteld in vaste dienst;
- *generatiepact*:
de in deze regeling vervatte mogelijkheid om verlof op te nemen met gedeeltelijke doorbetaling van het salaris onder de daaraan gestelde voorwaarden, met de doelstelling om de hierdoor beschikbaar komende ruimte binnen de organisatie zoveel mogelijk te benutten voor herbezetting door instroom van jongeren en arbeidsgehandicapten.
- *jongeren*:
in deze regeling gaat het in de eerste instantie over jongeren tot 27 jaar die voldoen aan de subsidiemogelijkheden van het A&O fonds, of in aanmerking komen voor een werkervaringsplaats. In tweede instantie gaat het om jongeren tot 35 jaar.

8.9.1.2 Verzoek om deelname

1. De werknemer kan een schriftelijk verzoek indienen om deelname aan het generatiepact, met vermelding van de gewenste ingangsdatum.
2. De werknemer heeft de mogelijkheid gehad om het verzoek voor deelname per 1 januari 2026 voor 21 oktober 2025 kenbaar te maken.
3. Verzoeken die later ingediend worden en/of betrekking hebben op latere instapmomenten worden afgewezen.

8.9.1.3 Beoordeling van het verzoek om deelname

1. De bevoegdheid tot het beslissen op een verzoek tot deelname aan het generatiepact ligt bij de werkgever.
2. De werkgever willigt het verzoek om deelname in nadat is vastgesteld dat:
 - a. de gewenste ingangsdatum 1 januari 2026 betreft;
 - b. de werknemer op de gewenste ingangsdatum 60 jaar, of ouder is;
 - c. de werknemer in vaste dienst is van de gemeente Putten;
 - d. de werknemer minimaal 2 jaar in dienst is van de gemeente Putten;
 - e. er geen sprake is van samenloop met een vorm van verlof, of van ontslag met een uitkeringsregeling met het risico op een fiscale eindheffing vanwege een regeling voor vervroegde uittrekking (er moet voldaan worden aan de uitvoeringsregeling loonbelasting 2011);

- f. de intentie van de werknemer is om door middel van minder werken de loopbaan af te bouwen.
3. De werkgever kan in afwijking van het tweede lid een verzoek om deelname onder opgaaf van redenen schriftelijk afwijzen:
 - a. als een zwaarwegend dienstbelang zich verzet tegen inwilliging;
 - b. als de werknemer op, of na de inwerkingtreding van deze regeling een verzoek heeft gedaan om vermeerdering van zijn arbeidsduur dat is ingewilligd;
 - c. de uitvoerbaarheid van het generatiepact niet budget- en capaciteitsneutraal mogelijk is.

8.9.1.4 Duur van deelname

1. Deelname aan het generatiepact vindt plaats gedurende de resterende duur van het dienstverband van de werknemer tot de datum waarop hij de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, of tot de datum waarop de aanstelling eerder eindigt.
2. Deelname aan het generatiepact kan niet tussentijds worden beëindigd gedurende de resterende duur van de aanstelling, voor zover in deze regeling niet uitdrukkelijk anders is bepaald.
3. Tijdens deelname aan deze regeling kan de deelnemer geen verzoek om vermeerdering van zijn arbeidsduur indienen.

8.9.1.5 Verlof en arbeidsduur

1. Aan de werknemer die deelneemt aan het generatiepact wordt gedeeltelijk doorbetaald buitengewoon verlof verleend.
2. Het verlof bedraagt 20 of 40 procent van de formele arbeidsduur van de werknemer en blijft gedurende de deelname ongewijzigd. Wel kan er in overleg van de variant 80/90/100 naar de variant 60/80/100 overgegaan worden.
3. Het verlof wordt verleend voor de duur van deelname.
4. Voor de berekening van rechtspositionele aanspraken en verplichtingen die gebaseerd zijn op de formele arbeidsduur van de werknemer wordt bij deelname uitgegaan van de formele arbeidsduur van de werknemer, verminderd met het op grond van deze regeling verleende verlof, voor zover in deze regeling niet uitdrukkelijk anders is bepaald.

8.9.1.6 Salaris

1. De werknemer ontvangt bij deelname aan het generatiepact over elk uur buitengewoon verlof dat in verband daarmee is verleend, 50 procent van het voor hem geldende salaris per uur. Het percentage blijft gedurende de deelname ongewijzigd.
2. Voor de berekening van rechtspositionele aanspraken en verplichtingen die gebaseerd zijn op het salaris van de werknemer, wordt bij deelname uitgegaan van het met toepassing van deze regeling geldende salaris, voor zover in deze regeling niet uitdrukkelijk anders is bepaald.

8.9.1.7 Pensioenopbouw

Deelname aan het generatiepact brengt, in afwijking van artikel 6.14 vierde lid van de Cao Gemeenten, geen wijziging in de pensioenopbouw door de werknemer en de premiebetaling door de werkgever en de werknemer zoals geldend voorafgaand aan de deelname. De bepalingen met betrekking tot de maximale opbouw van pensioen, vastgelegd in fiscale wet- en regelgeving en het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP, worden gevolgd en zijn van kracht. Wijzigingen kunnen gevolgen hebben op deze regeling als het gaat om (minder) pensioenopbouw. De wet- en regelgeving hierover staat boven de afspraken in deze regeling.

8.9.1.8 Andere rechtspositionele randvoorwaarden en gevolgen

1. Reeds berekende en aan de werknemer toegekende aanspraken op basis van diens formele arbeidsduur en salaris of bezoldiging, worden bij deelname aan het generatiepact zo nodig opnieuw berekend en vastgesteld.
2. De werknemer kan worden toegestaan om bij deelname per week feitelijk meer uren te werken dan zijn formele arbeidsduur, verminderd met het op grond van deze regeling verleende verlof, mits het dienstbelang zich niet hiertegen verzet en met inachtneming van artikel 5.1 lid 2 Cao Gemeenten.
3. Deelname leidt mogelijk tot doorwerking van andere componenten, zoals reiskostenvergoeding.

4. De grondslag voor ambtsgratificaties wordt berekend naar rato van het salaris voorafgaand en tijdens het generatiepact. Het deel van de ambtsgratificatie dat hoger is dan de bezoldiging op moment van uitbetalen wordt gebruteerd uitbetaald.
5. De inzetbaarheid van de werknemer bij ziekte gedurende deelname is ten hoogste gelijk aan diens formele arbeidsduur, verminderd met het op grond van deze regeling verleende verlof.
6. Als een deelnemende werknemer gedurende een half jaar ziek is, wordt deelname automatisch beëindigd. Eventueel door de werknemer aangegaan prepensioen in combinatie met ziekte ligt buiten de beïnvloedingsfeer van de werkgever. Als de werknemer na ziekte weer volledig werkzaam is kan er na overleg opnieuw deelgenomen worden aan het generatiepact.
7. Wanneer blijkt dat de werknemer het generatiepact niet gebruikt om door middel van minder werken de loopbaan af te bouwen kan de werkgever eenzijdig de deelname beëindigen.

8.9.1.9 Werktijden en werkzaamheden bij deelname

1. De werknemer die deelneemt aan het generatiepact en zijn leidinggevende maken afspraken over de werktijden van de werknemer en de werkzaamheden die de werknemer gaat verrichten gedurende de werktijden.
2. De functiebeschrijving zal bij deelname aan het generatiepact niet worden aangepast.

8.9.1.10 Herbezetting van vrijgekomen ruimte

1. In afwijking van artikel 2.2 Cao Gemeenten wordt de door deelname aan het generatiepact beschikbaar gekomen ruimte binnen de organisatie zoveel mogelijk benut voor herbezetting door middel van primair instroom van jongeren (zoals gedefinieerd in artikel 8.9.1.1) en secundair kandidaten uit de Wet Banenafpraak. Dit nadat er met het team en de Afdelingsmanager gekeken is naar mogelijke herschikking van taken binnen de afdeling/cluster. De Afdelingsmanager beslist welke taken voor herbezetting in aanmerking komen.
2. Bij geen geschikte kandidaten uit de doelgroep wordt er gekeken naar een passende oplossing. Dit kan betekenen dat de vacature eerst intern en daarna extern uitgezet wordt.

8.9.1.11 Demotie

1. Voor werknemers van 60 jaar en ouder is het mogelijk om gebruik te maken van demotie. Burgemeester en wethouders kunnen besluiten (bij demotie) om ten gunste van de werknemer af te wijken van de leeftijdsgrens.
2. Het gebruik maken van demotie kan niet in combinatie met deelname aan het generatiepact.
3. Demotie is alleen mogelijk als de bedrijfsarts, op initiatief van de werkgever, heeft aangegeven dat de belasting en/of de belastbaarheid van de werknemer aanleiding tot aanpassingen geeft.
4. Demotie kan betekenen dat een door burgemeester en wethouders aangeboden lager ingeschaalde functie geaccepteerd wordt met behoud van bezoldiging, een en ander zover de dienst het toelaat. De nieuw geaccepteerde functie mag maximaal twee functieschalen lager zijn dan de huidige functie van de werknemer.
5. Demotie is maatwerk en kan betekenen dat er afspraken gemaakt worden over vermindering van de fysieke en/of mentale belasting en belastbaarheid van de werknemer. Het individuele takenpakket van de werknemer wordt daar dan op aangepast.

8.9.1.12 Slotbepalingen

Deze regeling treedt in werking per 1 januari 2026. Deze regeling wordt aangehaald als: Regeling generatiepact Putten 2026.

Putten,

*Burgemeester en wethouders van Putten,
de secretaris*

*R. 't Hoen
de burgemeester,*



H.A. Lambooj