

Generatiepact 2018–2019 provincie Drenthe

Besluit van Gedeputeerde Staten van Drenthe van 31 oktober 2017, kenmerk 3.9/2017003078, team Personeel en Organisatie, tot bekendmaking van hun besluit tot vaststelling van het Generatiepact 2018-2019 provincie Drenthe

Gedeputeerde Staten van Drenthe;

gelet op de Algemene wet bestuursrecht en de Provinciewet;

gelet op de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies;

conform de overeenstemming met het Georganiseerd Overleg;

BESLUITEN:

het Generatiepact 2018-2019 provincie Drenthe vast te stellen.

Gedeputeerde Staten voornoemd,

J.J. van Aartsen, voorzitter
drs. W.G.H.M. Rutten, wnd. secretaris

Uitgegeven 29 december 2017

In deze regeling worden de uitgangspunten en voorwaarden geformuleerd die gelden voor het Generatiepact bij de provincie Drenthe. Deze regeling is een uitwerking van het onderdeel Generatiepact uit de provincie cao 2012-2015. In het Georganiseerd Overleg (GO) is deze regeling overeengekomen.

Algemeen

Het Generatiepact is een van de instrumenten die wordt ingezet om te zorgen dat ambtenaren langer duurzaam inzetbaar zijn. De provincie is vrij om zelf een Generatiepact op te stellen dat past bij de organisatie, het personeelsbestand en de budgettaire ruimte. De minimale leeftijd van deelnemers, het aantal jaren dat kan worden deelgenomen, het aantal in te leveren uren en het te compenseren deel van het salaris: het kan allemaal door de werkgever in samenspraak met het GO worden vastgesteld.

Gedeputeerde Staten heeft besloten voor extra instroom van nieuwe jongere medewerkers afspraken te maken over een zogenaamd Generatiepact. Door oudere medewerkers de gelegenheid te geven om tegen gedeeltelijke inlevering van salaris minder te gaan werken, kan nieuwe instroom van jongere medewerkers binnen de provincie mogelijk worden gemaakt. Daarmee werkt de organisatie aan een gezondere leeftijdsopbouw en benodigde impulsen voor het al werkendeweg toegroeien naar de organisatie van de toekomst.

Ook is waarneembaar dat ouderen, met veel kennis van zaken, soms te maken hebben met verminderde belastbaarheid en de behoefte om gefaseerd toe te groeien naar het moment van pensionering. Provincie en vakorganisaties hopen dat een goede deelname van zestigplussers aan het Generatiepact formatie- en loonruimte oplevert, waardoor nieuwe jongere medewerkers kunnen instromen. Teneinde deze doelstelling te realiseren zal een uitgebreid communicatietraject met informatie voor elke individuele medewerker in de doelgroep worden gestart.

Uitgangspunten

- Medewerkers van de provincie Drenthe krijgen vanaf zestig jaar de mogelijkheid om 60% van het aantal uren van hun dienstverband te gaan werken, uitgaande van fulltime dienstverband van 36 uur. Voor de medewerker wordt bij 60% werken, 80% van het salaris, Individueel keuzebudget (IKB) en salaristoelagen doorbetaald. De pensioenopbouw blijft voor deelnemers aan het Generatiepact volledig gehandhaafd, 100%. Deze variant heet ook wel: 'verlofvariant 60-80-100'.

- Het minimale resterende aantal te werken uren bij deelname aan het Generatiepact is 21,6 uur. Dat geldt ook voor een medewerker die in deeltijd werkt.
- Het Generatiepact heeft een looptijd van 1 januari 2018 tot en met 31 december 2019. Gedurende de looptijd kan de medewerker vrijwillig instappen.
- Wij kiezen voor één variant van het Generatiepact gezien de beperkte looptijd en de organisatie-doelstellingen.
- Na één jaar wordt de regeling tussentijds geëvalueerd en worden de uitkomsten ervan besproken in onder andere het GO.
- De keuze voor deelname is vrijwillig en gedurende de looptijd van de regeling kan een medewerker besluiten om deel te nemen aan de regeling. Heeft een medewerker besloten om gebruik te maken van deze regeling, dan is deelname bindend.
- Deelname aan het Generatiepact vindt plaats gedurende de resterende duur van het dienstverband van de medewerker tot de datum waarop hij de Algemene ouderdomswet (AOW)-gerechtigde leeftijd bereikt of tot de datum waarop de aanstelling eerder eindigt.
- Wij gaan uit van een herbezetting van 90% (vrijvallende fte). De wijze waarop deze herbezetting in concrete functies en de allocatie daarvan binnen de organisatie plaatsvindt worden gemonitord.
- De herbezetting is gericht op het laten instromen van jongere medewerkers conform het geldende werving en selectiebeleid van de provincie Drenthe.
- Bij principeakkoord op 17 juli 2017 tussen werkgever en het GO over een Generatiepact regeling wordt de regeling 2.D.6. Arbeidstijdverkorting oudere ambtenaren vooralsnog tot 1 januari 2020 bevroren. Nieuwe instap is niet meer mogelijk.
- Zodra een medewerker deelneemt aan het Generatiepact kan hij geen gebruik meer maken van de regeling Arbeidstijdverkorting oudere ambtenaren.
- Medewerkers die op het moment van het Generatiepact al gebruik maken van de regeling Arbeidstijdverkorting oudere ambtenaren behouden hun recht op het niveau waarop zij dan zitten (1/2 uur, 1 uur, 2 uur).
- Gedurende de looptijd van de regeling wordt in situaties waarbij een medewerker om moverende redenen niet kan deelnemen aan het Generatiepact, maatwerk geboden. Dit maatwerk kan in de geest van de bevroren regeling. In dialoog tussen medewerker en werkgever wordt bepaald wat nodig is om vitaal en gezond de eindstreep te halen. Dit behelst meer dan afspraken over verlof.
- Er zal gemonitord worden welke maatwerkafspraken met medewerkers gedurende de looptijd van het Generatiepact worden afgesloten. Hierover wordt het GO geïnformeerd.
- Tussentijds spannen werkgever en het GO zich gezamenlijk in om de regeling Arbeidstijdverkorting oudere ambtenaren te vervangen door duurzame inzetbaarheid. Ook wordt gedurende de looptijd van dit Generatiepact bekeken of het Generatiepact verlengd kan worden en/of een andere variant beter zou passen bij de organisatiedoelstelling.
- Mocht vorengenoemd punt niet tot nieuwe afspraken leiden, dan wordt de bevroren regeling Arbeidstijdverkorting oudere ambtenaren weer geactiveerd.

Artikelsgewijs

Artikel 1 Begripsomschrijving

- a. ABP: Stichting Pensioenfonds ABP
- b. Buitengewoon verlof: op basis van artikel 5.13 van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies (CAP) verleende verlof voor bepaalde tijd met behoud van gedeeltelijke bezoldiging overeenkomstig deze regeling.
- c. Directie: de directeur-secretaris of zijn plaatsvervanger en de statengriffier.
- d. Formele arbeidsduur: de formele arbeidsduur per week is de arbeidsduur zoals die is opgenomen in de aanstelling. In de regeling wordt gemakshalve uitgegaan van een fulltime dienstverband.
- e. Generatiepact: de in deze regeling vervatte mogelijkheid om verlof op te nemen met gedeeltelijke doorbetaling van het salaris, IKB en salaristoelagen 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 nieuwe jongere medewerkers.
- f. Individueel Keuze Budget: een budget in geld, opgebouwd overeenkomstig artikel 3.5.2, lid 2, van de CAP.
- g. Jongere medewerker: jongere werknemers die bijdragen aan een evenwichtiger en duurzame opbouw van het personeelsbestand.
- h. Leidinggevende: de hiërarchisch leidinggevende van de medewerker.
- i. Medewerker: degene die als ambtenaar door Gedeputeerde Staten is aangesteld om in de openbare dienst van de provincie werkzaam te zijn en ten minste twee jaar in provinciale dienst is.
- j. Salaris: maandbedrag dat binnen de salarisschaal aan de medewerker is toegekend naar evenredigheid van diens formele arbeidsduur.
- k. Salaristoelagen: onder salaristoelagen voor deze regeling zijn inbegrepen:

- a. garantietoelage
 - b. arbeidsmarkttoelage
 - c. ambtstoelage
 - d. vaste toelagen
 - e. vuil- en onaangenaam werk toelage
 - f. beschikbaarheidstoelage
 - g. vervangingstoelage
 - h. onregelmatige dienst
- I. Vrijvallende loonsom: loonwaarde van de urenvermindering deelnemers Generatiepact overeenkomende met salaris volgens de CAP.

De definities uit de CAP zijn van overeenkomstige toepassing.

Artikel 2 Verzoek om deelname

1. De medewerker kan na overleg met zijn leidinggevende een schriftelijk verzoek indienen om deelname aan het Generatiepact, met vermelding van de gewenste ingangsdatum.
2. De medewerker die van deze regeling gebruik wil maken dient minimaal drie maanden van tevoren een schriftelijk verzoek in door middel van het daartoe bestemde aanvraagformulier in Youforce.

Artikel 3 Beoordeling van het verzoek om deelname

1. De bevoegdheid tot het beslissen op een verzoek tot deelname aan het Generatiepact ligt bij de leidinggevende.
2. De leidinggevende willicht het verzoek om deelname in nadat is vastgesteld dat:
 - a. de gewenste ingangsdatum is gelegen in het tijdvak tussen 1 januari 2018 en 1 januari 2020;
 - b. de medewerker op de gewenste ingangsdatum zestig jaar of ouder is;
 - c. de medewerker in vaste dienst is van de provincie Drenthe;
 - d. de medewerker op de gewenste ingangsdatum tenminste twee jaar in dienst is van de provincie Drenthe;
 - e. De minimale aanstelling voorafgaand aan deelname aan het Generatiepact niet lager is dan 0,6 fte ofwel 21,6 uur;
 - f. 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 uittreding;
 - g. deelname van de medewerker resulteert in het beschikbaar komen van ruimte binnen de organisatie die kan worden herbezet.
3. De directie 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 medewerker korter dan een jaar voor de datum van de beslissing een verzoek heeft gedaan om vermeerdering van zijn arbeidsduur dat door of namens Gedeputeerde Staten is ingewilligd.

Artikel 4 Duur van de deelname

1. Deelname aan het Generatiepact vindt plaats gedurende de resterende duur van het dienstverband van de medewerker 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.

Artikel 5 Verlof en arbeidsduur

1. Aan de medewerker die deelneemt aan het Generatiepact wordt gedeeltelijk doorbetaald buitengewoon verlof verleend voor de duur van deelname.
2. Het verlof bedraagt maximaal 40% van de formele arbeidsduur van de medewerker en blijft gedurende de deelname ongewijzigd. Bij medewerkers met een deeltijdaanstelling > 0,6 (21,6 uur) wordt het verlof aangepast naar rato van de verminderde arbeidsduur.

3. De resterende arbeidsduur wordt 21,6 uur per week.
4. De medewerker die deelneemt aan het Generatiepact heeft geen recht op uitbreiding van zijn arbeidsduur.
5. Voor de berekening van rechtspositionele aanspraken en verplichtingen die gebaseerd zijn op de formele arbeidsduur van de medewerker wordt bij deelname uitgegaan van de formele arbeidsduur van de medewerker, verminderd met het op grond van deze regeling verleende verlof, voor zover in deze regeling niet uitdrukkelijk anders is bepaald.

Artikel 6 Salaris, salaristoelagen en IKB

1. De medewerker 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. Salaristoelagen en het IKB wordt berekend naar het tijdens de regeling doorbetaalde salaris van 80%.
3. Voor de berekening van rechtspositionele aanspraken en verplichtingen die gebaseerd zijn op het salaris van de medewerker, wordt bij deelname uitgegaan van het met toepassing van deze regeling geldende salaris, voor zover in deze regeling niet uitdrukkelijk anders is bepaald.

Artikel 7 Pensioenopbouw

1. De pensioenopbouw gaat volledig door. De verdeling van de afdracht van pensioenpremie is gelijk aan de normale verhouding zoals die voor alle medewerkers geldt.
2. Het voorgaande leidt er toe dat de medewerker gedurende de periode dat hij gebruik maakt van de regeling 60-80-100 80% van zijn salaris ontvangt en ook over het meerdere het werknemersaandeel in de pensioenpremie betaalt als bij de volledige aanstelling, bij een deeltijdfunctie geldt het zelfde percentage.

Artikel 8 Andere rechtspositionele randvoorwaarden en gevolgen

1. Reeds berekende en aan de medewerker 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 medewerker 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 de Kaderregeling arbeidsduurverkorting.
3. Deelname aan het Generatiepact is een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang dat in de weg kan staan aan inwilliging van een tijdens deelname ingediend verzoek van de medewerker om vermindering of vermeerdering van zijn formele arbeidsduur.
4. Als deelname leidt tot wijziging van het aantal dagen woon-werkverkeer van de medewerker als bedoeld in artikel 2 van de vergoedingsregeling woon-werkverkeer provincie Drenthe 2007, wordt diens vergoeding opnieuw vastgesteld.
5. In afwijking van artikel 4, tweede lid, kan bij deelname door de medewerker aan het Generatiepact worden bepaald dat de deelname eindigt op de datum waarop de medewerker aansluitend volledig levensloopverlof en/ of betaald overig verlof uit verlofstuwmeer opneemt tot de datum waarop de medewerker de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, ten laste van het door hem opgebouwde levenslooptegoed of een ander verlofspaartegoed. Beëindiging van deelname met toepassing van de eerste volzin leidt niet tot herleving van aanspraken ten aanzien van salaris, verlof, pensioen en andere arbeidsvoorwaarden, onverlet de aanspraken uit hoofde van de toepasselijke levensloopregeling- of verlofregeling.
6. Opname van het totaal gespaarde verlof en het verlof van het lopende jaar (het verlofstuwmeer) is gemaximeerd tot 50 maal de resterende arbeidsduur van 21,6 uur per week.

Artikel 9 Werktijden en werkzaamheden bij deelname

De feitelijke werktijden en de inzet worden vastgesteld in overleg tussen de medewerker en zijn leidinggevende. Dit zullen meestal gedeeltelijk de eigen werkzaamheden zijn, maar incidenteel kunnen dit, in bijzondere situaties en in overleg, ook andere werkzaamheden zijn.

Artikel 10 Herbezetting van vrijgekomen ruimte

1. Werkgever en werknemersvertegenwoordiging gaan uit van een minimale herbezetting van 90% van de vrijvallende fte.
2. De herbezetting is gericht op het laten instromen van jongere medewerkers. Deze nieuwe medewerkers zullen een functie aangeboden krijgen conform het geldende werving en selectie beleid van de provincie Drenthe.
3. De directeur secretaris zal aan de ondernemingsraad rapporteren hoe aan de overeengekomen mate van herbezetting is voldaan en heeft plaatsgevonden.

Artikel 11 Betaalde nevenwerkzaamheden

1. De medewerker maakt ten alle tijde melding van nevenwerkzaamheden. Indien de medewerker nevenwerkzaamheden vervult waardoor er sprake is van een cumulatie van pensioenaanspraken, stopt de volledige pensioenopbouw voor rekening van de werkgever als bedoeld in artikel 7. Ook zal de aanstelling hierop worden aangepast overeenkomstig de regels van het ABP.
2. De medewerker is verplicht daartoe de noodzakelijke informatie aan de werkgever te verstrekken.
3. Bij het niet leveren van de in lid 2 bedoelde informatie wordt de pensioenopbouw als bedoeld in lid 1 beëindigd.

Artikel 12 Boventalligheid

Wanneer de medewerker die gebruik maakt van het Generatiepact boventallig wordt, wordt er een Van Werk Naar Werk traject gestart voor het aantal uren dat hij met toepassing van deze regeling feitelijk werkt.

Artikel 13 Samenloop

Het gelijktijdig deelnemen aan het Generatiepact en de 'werktijdregeling 60 jaar en ouder'; is niet mogelijk.

Artikel 14 Hardheidsclausule

1. In geval een deelnemer aan het Generatiepact arbeidsongeschikt raakt of onvrijwillig werkloos en indien dit in combinatie met het verlaagde socialeverzekeringsloon (sv) leidt tot onevenredig zware loonderving, kan de werknemer een beroep doen op de hardheidsclausule. Gedeputeerde Staten zullen zich inspannen om tot een redelijke oplossing te komen voor de dan ontstane situatie.
2. In gevallen waarin deze regeling niet of niet naar billijkheid voorziet, kan Gedeputeerde Staten van het Generatiepact afwijken in een voor de medewerker gunstige zin.
3. Dwingende bepalingen in hogere wet -en regelgeving prevaleren boven de bepalingen in deze regeling.

Artikel 15 Slotbepalingen

1. Deze regeling kan worden aangehaald als de 'Generatiepactregeling 2018 – 2019 provincie Drenthe'.
2. Deze regeling geldt van 1 januari 2018 tot 1 januari 2020.
3. Deze regeling treedt in werking op 1 januari 2018 nadat het is bekendgemaakt in het Provinciaal blad.

Toelichting per artikel

Artikel 1

Dit artikel bevat begripsbepalingen.

Artikel 2

Dit artikel bepaalt dat de medewerker het verzoek om deelname aan het Generatiepact schriftelijk moet indienen, om misverstanden uit te sluiten. Dit kan ook via elektronische weg. In het verzoek moet de gewenste ingangsdatum zijn aangegeven. Voor de ingangsdatum zal vanuit praktische overwegingen de eerste dag van de kalendermaand worden gehanteerd.

Het verzoek moet binnen een redelijke termijn voor de gewenste ingangsdatum worden ingediend, zodat de werkgever de mogelijkheid heeft het verzoek tijdig te behandelen en organisatorische voorbereidingen te treffen. Hiervoor wordt een periode van drie maanden aangehouden. Vooruitlopen op de aanvangsdatum van het Generatiepact, op 1 januari 2018, wordt uit praktische overweging een kortere termijn van twee maanden aangehouden. Deelname moet beginnen binnen de looptijd van de regeling.

Artikel 3

Het eerste lid van dit artikel legt het mandaat tot het beslissen op verzoeken tot deelname aan het Generatiepact bij de hiërarchisch leidinggevende. In de praktijk zal deze beoordeling samen met het team P&O worden gedaan.

Het tweede lid somt de voorwaarden voor deelname op. Deelname aan het pact is voorbehouden aan medewerkers van 60 jaar of ouder op het tijdstip van deelname. Het hanteren van een leeftijdsgrens is om diverse redenen objectief gerechtvaardigd. Om organisatorische redenen en met het oog op continuering van de bedrijfsvoering is een afbakening van de doelgroep wenselijk en noodzakelijk. Het vaststellen van een objectief criterium is daarbij onvermijdbaar.

Als voorwaarde geldt voorts dat de medewerker ten minste twee jaar in dienst moet zijn. Er moet sprake zijn van een vast dienstverband, omdat de doelstelling van het pact is om structurele ruimte te creëren. Voorkomen moet worden dat samenloop met een andere verlofvorm, of met ontslag met een uitkeringsrecht, kan leiden tot een fiscale eindheffing wegens het mogelijk aanwezig zijn van een regeling voor vervroegde uittreding.

Steeds moet de doelstelling in het oog worden gehouden: ruimte vrij maken binnen de organisatie die kan worden herbezet. De leidinggevende beoordeelt dit en stelt dit vast per situatie. Het specifieke karakter van een bepaalde functie kan ook met zich brengen dat herbezetting van de uren niet wenselijk is. Uitgangspunt is dat verzoeken om deelname worden gehonoreerd als deze voldoen aan de voorwaarden. Een verzoek kan uitsluitend worden geweigerd als een zwaarwegend dienstbelang zich daartegen verzet. Hiertoe beslist de directie. Daarvan kan bijvoorbeeld sprake zijn als het resterende aantal door de medewerker te werken uren aantoonbaar onvoldoende is voor productieve inzet, bijvoorbeeld in combinatie met een verplichte opleiding. Of als er al eerder maatwerkafspraken zijn gemaakt met een medewerker over diens dienstverband en inzet. Het al dan niet goed functioneren van de medewerker is geen zwaarwegend dienstbelang. Een recente arbeidsduurvermeerdering is een gerechtvaardigde reden om deelname aan het Generatiepact af te wijzen. De totstandbrenging van het Generatiepact is breed aangekondigd. Een recente vermeerdering van de arbeidsduur om deze vervolgens weer te verminderen door deelname aan het pact (deels gefinancierd door de werkgever) is niet in lijn met de doelstelling van het pact. In zo'n situatie is deelname mogelijk nadat de arbeidsduur is teruggebracht tot het eerdere niveau.

De medewerker kan tegen de weigering van zijn verzoek bezwaar maken.

Artikel 4

Deelname aan het Generatiepact is onomkeerbaar en wordt voortgezet gedurende de resterende duur van de aanstelling. Deelname leidt immers tot herbezetting van de vrijgekomen ruimte. De modaliteiten van deelname kunnen ook niet tussentijds worden omgezet. Als bijvoorbeeld in 2019 of later een andere variant van het Generatiepact tot stand zou worden gebracht, kan de deelnemer aan het Generatiepact 2018 niet overstappen.

Artikel 5

De medewerker blijft zestig procent van zijn formele arbeidsduur werken. Dit percentage blijft gedurende de deelname aan het Generatiepact ongewijzigd. De uren die de medewerker minder gaat werken, worden aangemerkt als buitengewoon verlof.

Aanspraken die zijn gebaseerd op de arbeidsduur van de medewerker worden bij deelname opnieuw berekend. Daarbij wordt uitgegaan van de ongewijzigde formele arbeidsduur, met aftrek van 40 procent. Dit geldt bijvoorbeeld voor de aanspraak op wettelijk verlof en bovenwettelijk verlof.

Aanspraken die reeds zijn toegekend dienen opnieuw te worden vastgesteld als het tijdstip van deelname daarvoor aanleiding geeft. Dit geldt bijvoorbeeld voor de aanspraak op vakantie: bij deelname aan het Generatiepact vanaf november 2018 dient de reeds toegekende vakantie-aanspraak van de medewerker over de periode november tot en met december 2018 te worden herberekend.

Artikel 6

Uren waarop de medewerker buitengewoon verlof geniet vanwege deelname aan het Generatiepact, krijgt de medewerker voor 50 procent doorbetaald. Anders gezegd, de medewerker ontvangt 80% van zijn bruto salaris, salaristoelagen en IKB vóór deelname.

Aanspraken die zijn gebaseerd op het salaris van de medewerker worden bij deelname (opnieuw) berekend aan de hand van de gedeeltelijke doorbetaling van het salaris over de verlofuren.

Artikel 7

Deelname aan het Generatiepact brengt geen wijziging in de pensioenopbouw van de deelnemende medewerker. Ook in de premiebetaling wijzigt niets. Mocht de medewerker tijdens het verlof elders gaan werken tegen betaling, dan is van belang dat er geen overschrijding van de grens van 100% pensioenopbouw mag plaatsvinden. Dit volgt uit de fiscale wet- en regelgeving en de pensioenregels van het ABP.

Artikel 8

Het eerste lid van dit artikel geeft aan dat toegekende aanspraken bij salarisvermindering direct tot gevolg heeft dat bijvoorbeeld het IKB en salaristoelagen worden verlaagd.

Het tweede lid van dit artikel verduidelijkt dat de medewerker ook bij deelname aan het Generatiepact compensatie-uren kan blijven opbouwen en opnemen.

De doelstelling van deelname aan het Generatiepact is het structureel beschikbaar komen van ruimte binnen de organisatie, om deze zoveel mogelijk te benutten voor herbezetting door nieuwe jongere medewerkers. Hierin past niet dat een medewerker op enig moment na deelname een aanvraag indient voor wijziging van zijn arbeidsduur, met name vermeerdering. Het derde lid van dit artikel verduidelijkt dat in zo'n situatie de deelname aan het Generatiepact wordt aangemerkt als een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang dat op grond van de wet in de weg kan staan aan inwilliging van het verzoek.

Artikel 9

De medewerker maakt met zijn leidinggevende afspraken over de dagdelen waarop hij werkt. Dat gebeurt in onderling overleg, maar uiteindelijk is daarbij is het organisatiebelang doorslaggevend. Ook worden afspraken gemaakt over de taken en werkzaamheden die de werknemer gaat verrichten en eventueel welke taken hij niet meer zal verrichten. Dan worden tevens afspraken gemaakt over de overdracht van die taken.

Artikel 10

90% van de vrijvallende FTE (het aantal fte wat de deelnemers aan het Generatiepact gezamenlijk opneemt als buitengewoon verlof in het kader van deze regeling) zal structureel worden gebruikt voor herbezetting. Dit percentage is een gemiddelde. Sommige taken zullen 100% worden herbezet en andere niet. Dit zal maatwerk zijn. Per deelnemer wordt beoordeeld of de vrijgevallen uren, eventueel tijdelijk ter overbrugging, moeten worden ingevuld door nieuwe medewerkers.

Als de medewerker, naast tijdens deelname aan het Generatiepact, ook graag lichter werk wil verrichten gedurende de resterende duur van het dienstverband, dan kan worden besproken of plaatsing in een lager gewaardeerde functie mogelijk is, met dienovereenkomstige aanpassing van de salarisschaal en het salaris van de medewerker.

Artikel 11

Indien de medewerker inkomsten gaat genieten, die pensioengevend zijn, uit of in verband met arbeid of bedrijf wordt de pensioenpremie over het buitengewoon verlof en het deel volledige pensioenopbouw beëindigd. Het Generatiepact gaat voor de medewerker dan terug naar 60-80-80. Tevens wordt de aanstelling hierop aangepast. Dit volgt uit de pensioenregels van het ABP.

Artikel 14

Deelname aan het Generatiepact kan dan leiden tot een veel lager sv-loon ten opzichte van het oorspronkelijke loon. Indien dit leidt tot onevenredig nadeel voor de werknemer kan deze een beroep doen op de hardheidsclausule; Gedeputeerde Staten zal dan zich inspannen om, binnen de wet- en regeling,

een passende oplossing te vinden. De formulering is zodanig gekozen dat afhankelijk van de situatie maatwerk kan worden geboden. Het moge duidelijk zijn dat de procedure van de Wet Poortwachter ook voor deelnemers aan het Generatiepact wordt doorlopen. Medewerkers die onvrijwillig werkloos worden als gevolg van een disciplinaire maatregel kunnen uiteraard geen beroep doen op de hardheidsclausule. De toelage(n) behoort tot het sv-loon.