

## Levensfaseregeling Provincie Limburg

Gedeputeerde Staten van Limburg,

maken ter voldoening aan het bepaalde in de in de Algemene wet bestuursrecht en de Provinciewet bekend dat zij,

in hun vergadering van 18 december 2018 de volgende regeling hebben vastgesteld:

### Levensfaseregeling Provincie Limburg

#### I. 60plus-regeling

##### Artikel 1 Begripsomschrijving

1. In deze regeling wordt verstaan onder:
  - a. 60plus-regeling: de regeling op basis waarvan de medewerker van 60 jaar of ouder en in salarisschaal 8 of hoger: 80% kan werken met 90% behoud van salaris, salaristoelagen en IKB en 100% behoud van pensioenopbouw (hierna variant A) en de medewerker in salarisschaal 7 of lager: 80% kan werken met 95% behoud van salaris, salaristoelagen en IKB en 100% behoud van pensioenopbouw (hierna variant B);
  - b. AOW-gerechtigde leeftijd: de leeftijd waarop de medewerker recht krijgt op een uitkering op grond van de Algemene Ouderdomswet;
  - c. buitengewoon verlof: verlof op basis van artikel 5.13 van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies (CAP) voor bepaalde tijd met behoud van een deel van het salaris en de salaristoelagen overeenkomstig deze regeling;
  - d. deelnemer: de medewerker die op basis van een daartoe genomen besluit deelneemt aan de 60plus-regeling;
  - e. formele arbeidsduur: de arbeidsduur zoals die is opgenomen in het aanstellingsbesluit van de deelnemer;
  - f. leidinggevende: degene die op grond van het mandaatregister bevoegd is te beslissen over de personele aangelegenheden ten aanzien van de medewerkers binnen zijn organisatie-onderdeel;
  - g. medewerker: degene die als ambtenaar door Gedeputeerde Staten is aangesteld om in de openbare dienst van de provincie werkzaam te zijn;
  - h. salaristoelagen: de salaristoelagen als bedoeld in paragraaf 3.3 CAP.
2. De definities uit de CAP zijn van overeenkomstige toepassing.

##### Artikel 2 Verzoek om deelname

1. De medewerker kan na overleg met zijn leidinggevende een verzoek indienen om deel te nemen aan de 60plus-regeling, met vermelding van de gewenste ingangsdatum.
2. De medewerker dient het in het eerste lid bedoelde verzoek minimaal 3 maanden voor de gewenste ingangsdatum in bij Gedeputeerde Staten middels het daartoe bestemde aanvraagformulier.
3. Middels ondertekening van het aanvraagformulier verklaart de medewerker tevens dat hij uiterlijk met ingang van de datum gelegen 1 jaar voor hij de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt met ontslag gaat voor de volledige omvang van zijn aanstelling op basis van artikel 11.1.1 sub a jo. artikel 11.1.2 dan wel artikel 11.1.1 sub a jo. artikel 11.1.3 lid 2.

##### Artikel 3 Beoordeling en besluit omtrent deelname

1. De bevoegdheid om een besluit te nemen op een verzoek tot deelname aan de 60plus-regeling ligt bij de leidinggevende.
2. De leidinggevende willigt het verzoek om deelname in nadat de medewerker het aanvraagformulier als bedoeld in artikel 2 heeft ondertekend en heeft vastgesteld dat de medewerker voldoet aan de voorwaarden voor deelname aan de 60plus-regeling.
3. De voorwaarden voor deelname aan de 60plus-regeling zijn:
  - a. de medewerker is op de gewenste ingangsdatum 60 jaar of ouder, in vaste dienst en tenminste 1 jaar in dienst van de Provincie Limburg;
  - b. het resterende aantal te werken uren van de medewerker bedraagt na deelname aan de 60plus-regeling:
    - minimaal 18 uur per week én

- niet minder dan de helft van de arbeidsduur in het voorafgaande kalenderjaar én
  - niet minder dan 50% van de arbeidsduur in het laatste kalenderjaar voorafgaand aan het begin van de periode die aanvangt 10 jaar direct voorafgaande aan de in de pensioenregeling vastgestelde ingangsdatum;
- c. er is geen sprake van een besluit tot vermeerdering van zijn arbeidsduur op verzoek van de medewerker korter dan een jaar voor zijn verzoek tot deelname aan de 60plus-regelling;
- d. er is geen sprake is van een zwaarwegend dienstbelang als bedoeld in de Wet flexibel werken dat zich verzet tegen inwilliging.
4. De medewerker ontvangt een besluit op zijn verzoek tot deelname aan de 60plus-regeling.

#### **Artikel 4 Duur van de deelname**

1. Deelname aan de 60plus-regeling vindt plaats gedurende de resterende duur van het dienstverband van de medewerker tot maximaal 1 jaar voor de datum waarop hij de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt of tot de datum waarop de aanstelling eerder eindigt.
2. Deelname aan de 60plus-regeling kan niet tussentijds worden beëindigd.

#### **Artikel 5 Buitengewoon verlof en arbeidsduur**

1. Aan de medewerker die deelneemt aan de 60plus-regeling (hierna de deelnemer) wordt gedeeltelijk doorbetaald buitengewoon verlof verleend voor de duur van de deelname.
2. Het buitengewoon verlof bedraagt 20 procent van de formele arbeidsduur van de deelnemer en blijft gedurende de deelname ongewijzigd, waarbij de arbeidsduur minimaal 18 uur moet bedragen en niet minder dan de helft van de arbeidsduur in het voorafgaande kalenderjaar.
3. De deelnemer neemt de minder te werken uren als bedoeld in het tweede lid wekelijks op. Hij kan deze uren niet opsparen voor een later moment.
4. De deelnemer kan geen aanspraak maken op uitbreiding van zijn arbeidsduur.
5. De deelnemer die gedurende de deelname aan deze regeling minder uren wil gaan werken dan op basis van deze regeling is afgesproken, dient bij Gedeputeerde Staten een verzoek in als bedoeld in artikel 2, eerste lid van de Wet flexibel werken. Deelname aan de 60plus-regeling kan worden aangemerkt als een zwaarwegend dienstbelang als bedoeld in de Wet flexibel werken.
6. Indien Gedeputeerde Staten besluiten het in het vijfde lid bedoelde verzoek in te willigen, wijzigen zij naar aanleiding van dit verzoek, ambtshalve het besluit bedoeld in artikel 3 lid 4, waarbij een herberekening wordt gemaakt op basis van de nieuw verzochte arbeidsduur.
7. In afwijking van het zesde lid blijft inwilliging van het verzoek achterwege, voor zover de nieuw verzochte arbeidsduur minder bedraagt dan 18 uur waarbij in acht dient te worden genomen dat het resterende aantal te werken uren van de deelnemer niet minder dan de helft van de arbeidsduur in het voorafgaande kalenderjaar bedraagt én niet minder dan 50% bedraagt van de arbeidsduur in het laatste kalenderjaar voorafgaand aan het begin van de periode die aanvangt 10 jaar direct voorafgaande aan de in de pensioenregeling vastgestelde ingangsdatum.

#### **Artikel 6 Salaris, salaristoelagen en IKB**

1. De deelnemer aan variant A van de 60plus-regeling ontvangt over elk uur buitengewoon verlof dat hem in verband daarmee is verleend 50% van het voor hem geldende salaris per uur;
2. De deelnemer aan variant B van de 60plus-regeling ontvangt over elk uur buitengewoon verlof dat hem in verband daarmee is verleend 75% van het voor hem geldende salaris per uur;
3. De in de leden 1 en 2 bedoelde percentages blijven gedurende de deelname ongewijzigd, tenzij voor de deelnemer een andere salarisschaal en daarmee een andere variant van de regeling gaat gelden. In dat geval zal het in artikel 3 lid 4 bedoelde besluit worden aangepast.
4. Salaristoelagen en IKB worden bij deelname aan variant A berekend op basis van het doorbetaalde salaris van 90% en bij deelname aan variant B op basis van het doorbetaalde salaris van 95%.
5. Voor de berekening van rechtspositionele aanspraken en verplichtingen die gebaseerd zijn op het salaris van de deelnemer, wordt uitgegaan van het met toepassing van deze regeling geldende salaris, voor zover in deze regeling niet uitdrukkelijk anders is bepaald.
6. Eventuele andere rechtspositionele aanspraken van de deelnemer worden zo nodig opnieuw berekend en vastgesteld.

#### **Artikel 7 Pensioenopbouw**

De pensioenopbouw loopt gedurende de deelname aan de 60plus-regeling volledig door conform de standaardverdeling van de pensioenpremie tussen werkgever en werknemer op basis van de formele aanstellingsomvang.

#### **Artikel 8 Werktijden en werkzaamheden bij deelname**

De invulling van de feitelijke werktijden en werkzaamheden van de deelnemer aan de 60plus-regeling worden vastgesteld in overleg tussen hem en zijn leidinggevende.

### **Artikel 9 Betaalde nevenwerkzaamheden**

1. De deelnemer is verplicht melding te maken van zijn nevenwerkzaamheden en alle noodzakelijke informatie daaromtrent aan de werkgever te verstrekken.
2. Het verrichten van betaalde nevenwerkzaamheden zal leiden tot een heroverweging van het besluit omtrent deelname aan de 60plus-regeling
3. Bij het niet leveren van de in lid 1 bedoelde informatie worden salaris, salaristoelagen en pensioenopbouw van de deelnemer vastgesteld op 80% vanaf de ingangsdatum van de betaalde nevenwerkzaamheden.

### **Artikel 10 Samenloop**

1. Het gelijktijdig deelnemen aan de 60plus-regeling en een andere, vergelijkbare regeling (zoals de PAS-regeling Rijk) is niet toegestaan.
2. Het gelijktijdig deelnemen aan de 60plus-regeling en de regeling betaald ouderschapsverlof en/of de regeling mantelzorgverlof is niet toegestaan.
3. De inzet van verlof uit een verlofstuwmeer, uit IKB en/of uit levensloop is toegestaan mits de resterende arbeidsduur niet minder bedraagt dan de helft van de arbeidsduur in het voorafgaande kalenderjaar én niet minder dan 50% bedraagt van de arbeidsduur in het laatste kalenderjaar voorafgaand aan het begin van de periode die aanvangt 10 jaar direct voorafgaand aan de in de pensioenregeling vastgestelde ingangsdatum.

### **Artikel 11 Hardheidsclausule**

1. In gevallen waarin deze regeling niet of niet naar billijkheid voorziet, kunnen Gedeputeerde Staten van de 60plus-regeling afwijken in een voor de medewerker gunstige zin. Gebruikmaking van deze hardheidsclausule kan enkel plaatsvinden indien het resterende aantal te werken uren van de deelnemer niet minder dan de helft van de arbeidsduur in het voorafgaande kalenderjaar bedraagt én niet minder dan 50% bedraagt van de arbeidsduur in het laatste kalenderjaar voorafgaand aan het begin van de periode die aanvangt 10 jaar direct voorafgaand aan de in de pensioenregeling vastgestelde ingangsdatum.
2. Dwingende bepalingen in hogere wet- en regelgeving prevaleren boven de bepalingen in deze regeling.

### **Artikel 12 Overgangsregeling**

Voor de medewerker die wil deelnemen aan de 60plus-regeling en die op de datum van 1 januari 2019, 61 jaar of ouder is wordt de in artikel 4 genoemde periode van 1 jaar verkort naar

- a. 10 maanden voor de medewerker die op 1 januari 2019 de leeftijd van 61 jaar heeft bereikt;
- b. 8 maanden voor de medewerker die op 1 januari 2019 de leeftijd van 62 jaar heeft bereikt;
- c. 6 maanden voor de medewerker die op 1 januari 2019 de leeftijd van 63 jaar heeft bereikt;
- d. 4 maanden voor de medewerker die op 1 januari 2019 de leeftijd van 64 jaar heeft bereikt;
- e. 2 maanden voor de medewerker die op 1 januari 2019 de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt.

## **Ila. Regeling betaald ouderschapsverlof**

### **Artikel 13 Betaald ouderschapsverlof**

De medewerker aan wie op zijn verzoek minimaal 72 uur ouderschapsverlof als bedoeld in hoofdstuk 6 van de Wet Arbeid en Zorg jo. artikel 5.12 CAP is toegekend heeft recht op maximaal 36 uur extra ouderschapsverlof van de werkgever met behoud van zijn salaris, salaristoelagen en IKB. Voor deeltijders geldt dit aantal uren naar rato van hun aanstellingsomvang.

## **Ilb. Regeling betaald mantelzorgverlof**

### **Artikel 14 Mantelzorgverlof**

De medewerker aan wie op zijn verzoek langdurend zorgverlof, als bedoeld in hoofdstuk 5 van de Wet Arbeid en Zorg, is toegekend heeft recht op hetzelfde aantal uren mantelzorgverlof van de werkgever tot een maximum van 36 uur per kalenderjaar met behoud van zijn salaris, salaristoelagen en IKB. Voor deeltijders geldt dit aantal uren naar rato van hun aanstellingsomvang.

### **Artikel 15 Financiële middelen**

Een verzoek om betaald ouderschapsverlof resp. mantelzorgverlof als bedoeld in artikel 13 resp. 14 kan pas worden toegekend als en voor zover daarvoor voldoende financiële middelen beschikbaar zijn vanuit de 60plus-regeling.

### **Artikel 16 Uitbetaling**

Het verlof bedoeld in de artikelen 13 en 14 wordt niet uitbetaald, ook niet bij einde dienstverband.

### **Artikel 17 Slotbepalingen**

1. Deze regeling wordt aangehaald als de "Levensfaseregeling Provincie Limburg".
2. Deze regeling treedt in werking op 1 januari 2019 nadat deze is bekendgemaakt in het Provinciaal blad.
3. Deze regeling kent een looptijd van een jaar.
4. Deze regeling wordt een jaar na de inwerkingtreding geëvalueerd.
5. Deze regeling kan jaarlijks na een positieve evaluatie worden verlengd.

*Aldus besloten in de vergadering van Gedeputeerde Staten, gehouden op 18 december 2018.*

*Gedeputeerde Staten voornoemd  
de voorzitter,  
de heer drs. Th.J.F.M. Bovens*

*secretaris,  
de heer drs. G.H.E. Derks MPA*

## Toelichting

### Algemeen

#### 60plus-regeling

Uitgangspunt van de 60plus-regeling is een herbezetting van 100% van de als gevolg van deelname aan de 60plus-regeling vrijgevallen 20% (vrijvallende fte). De wijze waarop deze herbezetting in concrete functies en de allocatie daarvan binnen de organisatie plaatsvindt, wordt gemonitord.

De herbezetting is gericht op het laten instromen van jongeren en op doorstroom van medewerkers conform het geldende werving en selectiebeleid van de Provincie Limburg en op het inrichten van leermeester-gezel constructies ten behoeve van het borgen van kennis, kunde en netwerken alsmede vanuit de behoefte van elkaar te leren.

#### Leermeester-gezel constructie

Waardering voor en behoud van menselijk kapitaal is een belangrijk onderdeel van de regeling.

De kennis en ervaring van oudere medewerkers willen we graag in huis houden. Het delen van die kennis en ervaring in de organisatie biedt oudere medewerkers de mogelijkheid een nieuwe rol te vervullen: die van mentor in de overdracht van kennis naar jongere collega's.

Onder de leermeester-gezel constructie verstaan we dat we kennis binnen onze organisatie willen borgen door nieuwe medewerkers te koppelen aan een ervaren collega, door wie hij intensief wordt begeleid en gecoacht op zowel inhoud als competentieontwikkeling, maar ook op algemene kennis van de organisatie en de interne werkwijze. Hiervoor wordt het stappenplan doorlopen:

- inzichtelijk maken van kennis, ervaring en netwerken;
- matchen van meester en gezel;
- overdracht van kennis, ervaring en netwerken;
- borging van kennis, ervaring en netwerken.

Er is een tijdsinvestering nodig om dit op een goede manier in te bedden in de organisatie: zowel van leermeester als van de gezel (leerling).

De uiteindelijke begeleiding bestaat uit meelopen, inhoudelijke kennisoverdracht, reflecteren op het geleerde en competenties. Daarnaast kan de ervaren collega ook als trainer worden ingezet.

De leermeester wordt in de gelegenheid gesteld een training train de trainer te volgen.

De wijze van herbezetting van de vrijvallende fte bij volledig ontslag van de medewerker vindt plaats en wordt beoordeeld via het reguliere proces van centrale sturing.

#### *Herbezetting gedurende de periode van minder werken*

1. De leidinggevende kijkt samen met zijn sr. managementadviseur/businesspartner e/o P&O-adviseur, naar mogelijkheden binnen het cluster en gaat binnen zijn cluster na of door verschuiven/herdelen van werkzaamheden naar andere medewerkers de werkzaamheden kunnen worden opgevangen en/of overgedragen. Daarbij wordt tevens bekeken wat door medewerkers op lager of hoger niveau gedaan zou kunnen worden, of via een leermeester-gezel constructie de inzet kan worden opgelost en/of er wellicht medewerkers zijn die een parttime dienstverband hebben en graag een uren-uitbreiding zouden willen, zodat uren door eigen mensen kunnen worden opgevangen. Blijkt het niet nodig als gevolg van herprioritering de vrijgevallen uren in te vullen, dan vindt geen herbezetting plaats.
2. Is het niet mogelijk om de werkzaamheden binnen het cluster op te vangen, dan wordt over de clusters heen gekeken of vanuit het principe van werken in de matrix de werkzaamheden kunnen worden opgevangen door een medewerker van een ander cluster. Ook hierbij wordt gekeken vanuit de kansen, dus kan iemand nog meer uren werken en wil dat ook, dan wordt dit met een urenuitbreiding geregeld.
3. Is het niet mogelijk om op concernniveau de vrijgevallen uren in te vullen, dan wordt gekeken of een bundeling van de niet in te vullen vrijgevallen uren kan worden gemaakt, zodat een functie ontstaat en vervolgens een vacature kan worden gesteld met als minimum 0,5 fte. De vacature wordt volgens de reguliere W&S procedure opengesteld.
4. Indien het niet blijkt de vrijgevallen uren in te vullen en deze ook niet te kunnen bundelen tot een functie, dan wordt naar een andere oplossing gezocht.

#### Herbezetting bij einde dienstverband

1. Uiterlijk drie maanden voordat de medewerker die gebruik heeft gemaakt van de levensfaseregeling met keuzepensioen gaat, wordt door de leidinggevende op basis van de reguliere procedure van centrale sturing beoordeeld of en zo ja op welke wijze de vacature wordt gesteld.
2. Indien herbezetting noodzakelijk is en DT akkoord is met vacant stellen van de vacature, dan wordt de reguliere W&S procedure gevolgd.

### Regeling betaald ouderschapsverlof en mantelzorgverlof

De Provincie Limburg vindt het belangrijk dat er aandacht is voor vitaliteit en duurzame inzetbaarheid van álle medewerkers in de organisatie in álle levensfasen. Onderdeel daarvan is een gezonde balans werk-privé, waarbij de zorg voor kinderen en mantelzorgtaken voor bijvoorbeeld ouders op een goede manier te combineren zijn met het werk bij de Provincie Limburg. In dat kader is in het Georganiseerd Overleg ook gesproken over een regeling voor ouderschapsverlof en mantelzorgverlof die aanvullende faciliteiten bevatten op het reeds bestaande (onbetaald) ouderschapsverlof en langdurend zorgverlof als bedoeld in de hoofdstukken 5 en 6 van de Wet Arbeid en Zorg en de CAP.

### **Artikelsgewijs**

#### **Artikel 1**

Middels de 60plus-regeling krijgen medewerkers vanaf 60 jaar, tot maximaal 1 jaar voor de datum waarop zij de AOW-gerechtigde leeftijd bereiken, de mogelijkheid om 80% van het aantal uren van hun dienstverband te gaan werken, uitgaande van een fulltime dienstverband.

De regeling kent twee varianten:

- 1) de 80-90-100-variant (A) voor medewerkers vanaf salarisschaal 8 die uitgaat van 80% werken, 90% doorbetaling van salaris, IKB en salaristoelagen en 100% continuering pensioenopbouw;
- 2) de 80-95-100-variant (B) voor medewerkers in salarisschaal 7 of lager die uitgaat van 80% werken, 95% doorbetaling van salaris, IKB en salaristoelagen en 100% continuering van pensioenopbouw.

Eventuele toelagen van de medewerkers die gebaseerd zijn op het salaris en die bij deeltijders naar rato worden toegekend (bijvoorbeeld garantietoelages) worden gedurende deelname aan deze regeling naar rato van het, met toepassing van deze regeling, geldende salaris toegekend. Dit betekent dat deze met 10% (variant A) dan wel 5% (variant B) worden gekort.

Toelagen waarop de deeltijdfactor niet wordt toegepast worden gedurende deelname aan deze regeling eveneens ongewijzigd gecontinueerd.

Met uitzondering van de overlijdensuitkering, de gratificatie bij ambtsjubileum en de ZVW-bijdrage worden rechtspositionele aanspraken van de deelnemer aan de 60plus-regeling zo nodig opnieuw berekend en vastgesteld op basis van het salaris van de deelnemer gedurende deze regeling.

Dit geldt ook voor de reiskostenvergoeding indien er, als gevolg van deelname aan de 60plus-regeling, sprake is van gewijzigde reisbewegingen.

Verlof en ADV worden berekend naar rato van de, als gevolg van deelname aan de 60plus-regeling, aangepaste werktijd. Dat betekent dat deze met 20% worden gekort.

#### **Artikel 2**

De medewerker dient zijn aanvraag minimaal 3 maanden voor de gewenste ingangsdatum in via het daarvoor bestemde aanvraagformulier. Voor de ingangsdatum zal vanuit praktische overwegingen de eerste dag van de kalendermaand worden gehanteerd.

Ten aanzien van medewerkers die met ingang van 1 januari 2019 gebruik willen maken van de 60plus-regeling wordt een kortere aanmeldingstermijn gehanteerd.

Uiterlijk 1 jaar voor de datum waarop de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt, neemt de deelnemer op eigen aanvraag en voor eigen rekening ontslag voor de volle aanstellingsomvang zonder hiervoor een ontslagvergoeding, respectievelijk compensatievergoeding van de Provincie Limburg te ontvangen.

#### **Artikel 3**

Het minimale resterende aantal te werken uren bij deelname aan de 60plus-regeling voor elke medewerker is 18 uur waarbij in acht dient te worden genomen dat de arbeidsduur niet minder dan de helft bedraagt van de arbeidsduur in het voorafgaande kalenderjaar én niet minder bedraagt dan 50% van de arbeidsduur in het laatste kalenderjaar voorafgaand aan het begin van de periode die aanvangt 10 jaar direct voorafgaand aan de in de pensioenregeling vastgestelde ingangsdatum.

Ten aanzien van deze 50%-grens is een interne controle ingebouwd, aangezien voorkomen moet worden dat de regeling kwalificeert als een regeling voor vervroegde uittreding, hetgeen leidt tot een fiscale eindheffing. Bij álle deelnemers wordt getoetst of aan de 50%-grens is voldaan. Hiervoor wordt desgewenst medewerking van de deelnemer verwacht. Voor deelnemers met een verlofstuwmeer/levensloop/andersoortige vormen van verlof geldt dat dit verlof enkel kan worden ingezet indien aan de 50%-grens is voldaan. Hiertoe zal voorafgaand aan het goedkeuren van het verlof een toets worden uitgevoerd. Het aantal minimaal nog te werken uren betreft het aantal uren exclusief eventuele opbouw van ADV-uren.

#### **Artikel 4**

De keuze voor deelname is vrijwillig. Vanaf het moment dat het verzoek tot deelname aan de 60plus-regeling is ingewilligd is de deelname bindend en geldt deze gedurende de resterende duur van het dienstverband van de deelnemer tot maximaal 1 jaar voor de datum waarop hij de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt en het dienstverband op zijn verzoek wordt beëindigd op basis van artikel 11.1.1 sub a jo. 11.1.2 dan wel artikel 11.1.1. sub a jo. artikel 11.1.3 lid 2 CAP.



## Artikel 5

Enkele voorbeelden van deelname aan de 60plus-regeling voor de arbeidsduur van de medewerker.

Aanstellings-omvang	Arbeidsuren (zonder opbouw ADV) per week bij deelname 60plus-regeling	Arbeidsuren (met opbouw ADV) per week bij deelname 60plus-regeling	Toegekende uren buitengewoon verlof
1,0 fte	28,8 uur	32 uur (incl. 3,2 uur ADV)	7,2 uur
0,9 fte	25,92 uur	28,8 uur (incl. 2,88 uur ADV)	6,48 uur
0,8 fte	23,04 uur	25,6 uur (incl. 2,56 uur ADV)	5,76 uur
0,7 fte	20,16 uur	22,4 uur (incl. 2,24 uur ADV)	5,04 uur

Indien de deelnemer structureel minder wil gaan werken gedurende deelname aan de 60plus-regeling kan hij daartoe een verzoek indienen bij zijn leidinggevende op grond van de Wet flexibel werken. Indien zijn verzoek wordt gehonoreerd wordt de aanstellingsomvang van de deelnemer verminderd. Over deze verminderde aanstellingsomvang wordt vervolgens het buitengewoon verlof op basis van de 60plus-regeling opnieuw berekend.

Voorbeeld:

Deelnemer heeft een aanstellingsomvang van 1,0 fte (36 uur + 4 uur opbouw ADV). Zijn arbeidsduur, als gevolg van deelname aan de 60plus-regeling, bedraagt 32 uur (incl. 3,2 uur ADV-opbouw). Deelnemer doet vervolgens een verzoek om vermindering van zijn arbeidsduur met 8 uren per week. Zijn leidinggevende gaat akkoord met deze werktijdvermindering.

De aanstellingsomvang wordt dan verminderd met 8 uren per week van 1,0 fte naar 0,8 fte. Vervolgens wordt het aan hem toe te kennen buitengewoon verlof i.v.m. deelname aan de 60plus-regeling opnieuw berekend, uitgaande van de aanstellingsomvang van 0,8 fte. Het buitengewoon verlof wordt dan vastgesteld op 5,76 uur buitengewoon verlof per week.

## Artikel 7

De pensioenopbouw wordt voor deelnemers voor 100% gecontinueerd volgens de standaardverdeling van de pensioenpremie tussen werkgever en werknemer op basis van hun aanstellingsomvang en wijzigt niet als gevolg van deelname aan deze regeling.

## Artikel 11

Bij situaties die bij aanvang van de deelname aan de 60plus-regeling niet voorzienbaar waren en voor de deelnemer leiden tot onevenredig zware loonderving kan gedacht worden aan bijvoorbeeld arbeidsongeschiktheid van de deelnemer.

Bij hogere wet- en regelgeving kan bijvoorbeeld gedacht worden aan de Algemene Ouderdomswet, fiscale wetgeving en/of pensioenwetgeving. De bepalingen van deze wet- en regelgeving prevaleren boven de bepalingen van de Levensfaseregeling. Datzelfde geldt ten aanzien van wijzigingen in de hogere wet- en regelgeving bijv. wijziging van de AOW-gerechtigde leeftijd op grond van de Algemene Ouderdomswet.

## Artikel 15

Omdat als uitgangspunt bij de levensfaseregeling geldt dat deze budgetneutraal dient te zijn is in het Georganiseerd Overleg afgesproken dat de toekenning van aanvragen voor deelname aan de regeling betaald ouderschapsverlof en de regeling mantelzorgverlof afhankelijk wordt gesteld van de financiële middelen die vrijkomen uit de 60plus-regeling. Dat wil zeggen dat een verzoek om in aanmerking te komen voor de regeling betaald ouderschapsverlof en de regeling mantelzorgverlof pas kan worden toegekend zodra en voor zover daarvoor voldoende financiële middelen beschikbaar zijn vanuit de 60plus-regeling.

## Artikel 17

Uitgangspunt van de Levensfaseregeling Provincie Limburg is dat het een duurzame regeling is die voor onbepaalde tijd geldt en open staat voor alle medewerkers.

Echter omdat het uitgangspunt is dat de regeling budgetneutraal moet zijn, wordt de regeling voor de duur van een jaar vastgesteld en wordt vervolgens jaarlijks in het Georganiseerd Overleg, in overeenstemming tussen de werkgevers- en werknemersdelegatie, besloten de regeling al dan niet te verlengen met een jaar onder de voorwaarde dat er voldoende financiële middelen voorhanden zijn. Gedurende het eerste jaar wordt na elk kwartaal aan de werknemersvertegenwoordiging gerapporteerd over de regeling waarbij het financiële resultaat van de regeling wordt gezien en met name de daaruit voortvloeiende beschikbare financiële middelen voor de regelingen voor betaald ouderschapsverlof en mantelzorgverlof.

Vervolgens zal de regeling na een jaar inhoudelijk, financieel en kwalitatief worden geëvalueerd en zal worden gezien of bijstelling van de regeling noodzakelijk is.

Tevens zal in het kader van de evaluatie worden gezien of bijstelling van de regeling noodzakelijk is als gevolg van gewijzigde wet- en regelgeving bijv. als de AOW-leeftijd wordt gewijzigd.