

Generatiepact 2020 - 2021

Algemeen

De sociale partners in het LOGA stimuleren het benutten van de mogelijkheden van het zogeheten Generatiepact. Het Generatiepact is een mogelijkheid voor gemeenten om de oudere medewerkers de gelegenheid te geven om minder te werken met gedeeltelijk behoud van het salaris om zo ruimte te maken voor jongere (< 35 jaar) medewerkers. Hiermee wordt ook de duurzame inzetbaarheid van de oudere medewerker bevorderd.

Binnen de Gemeente Hilversum bestaat de behoefte om (delen van) de organisatie te verjongen en de duurzame inzetbaarheid van de senioren te vergroten. Het Generatiepact kan hier aan bijdragen.

Wijzigingen in de regeling per 1 januari 2020

Hilversum had vanaf 1 april 2016 een Generatiepact regeling: de zogenoemde 80-90-100 regeling. Hierbij werd 80% van de oorspronkelijk arbeidsduur gewerkt waarbij 90% salaris werd betaald en de pensioenopbouw 100% was. Medewerkers konden hiervan gebruik maken op het moment dat zij 10 jaar vóór de pensioenrichtleeftijd zaten. Deze regeling stopt per 1 januari 2020. Voor medewerkers die al gebruik maken van deze regeling loopt de regeling door onder de geldende condities (tot aan hun wettelijke AOW-gerechtigde leeftijd of pensioendatum of tot de beëindiging van het dienstverband).

Met het GO is overeengekomen dat per 1 januari 2020 tot en met 31 december 2021 de navolgende nieuwe regeling Generatiepact geldt.

Uitgangspunten

- Het Generatiepact (hierna: regeling) staat open voor medewerkers die bij start van deelname tijdens de looptijd van de regeling de leeftijd bereiken van 3 jaar en 4 maanden vóór de wettelijke AOW-gerechtigde leeftijd.
- Deze medewerkers hebben de mogelijkheid om gebruik te maken van de 60 - 75/80 - 100 regeling: hierbij gaat de deelnemer 60% van zijn dienstverband werken met behoud van 75/80% van het salaris, waarbij 100% pensioen wordt opgebouwd. Bij deelnemers die een functie vervullen tot en met schaal 7, wordt 80 % van het salaris doorbetaald. Bij deelnemers met een functie vanaf schaal 8 en hoger wordt 75% van het salaris doorbetaald. De pensioenopbouw is bij beide categorieën 100%.
- Omdat de minimaal resterende arbeidsduur op 18 uur per week is gesteld, zullen deeltijders in een aantal gevallen minder uren vrijgesteld worden.
- De regeling geldt voor medewerkers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, die in de periode 1 januari 2020 tot en met 31 december 2021, 3 jaar en 4 maanden of minder verwijderd zijn van de wettelijke AOW-gerechtigde leeftijd.
- Medewerkers die de wettelijke AOW-gerechtigde leeftijd al bereikt hebben, kunnen niet deelnemen aan deze regeling.
- De keuze voor deelname is eenmalig.
- De herbezetting is gericht op het laten instromen van jongeren.
- De herbezetting van de vrijvallende loonsom dient op concernniveau budgetneutraal plaats te vinden. De wijze waarop herbezetting plaats vindt, is een keuze van de teammanager van het team van de deelnemende medewerker.

Fiscale en pensioen technische voorwaarden

- De voorwaarden van de Generatiepactregeling moeten uitvoerbaar zijn binnen het bestaande pensioen en uitvoeringsreglement van het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds (ABP) en binnen de (fiscale) wet- en regelgeving¹.

¹ Het moet voldoen aan de bepaling van artikel 8.7 Uitvoeringsregeling loonbelasting 2011: de arbeidsduur mag bij deelname aan de regeling niet meer dan 50% worden verlaagd én

Artikel 1 Wie kan hier gebruik van maken

Lid 1

De medewerker die, 3 jaar en 4 maanden of minder verwijderd is van de wettelijke AOW-gerechtigde leeftijd kan vanaf 1 januari 2020 gebruik maken van deze regeling. Een daartoe strekkend verzoek wordt gehonoreerd tenzij zwaarwegende belangen van de organisatie zich daartegen verzetten. In dat geval volgt er een gesprek waarin afspraken worden gemaakt wanneer het verzoek wel kan worden gehonoreerd. Deelname aan de regeling door bijvoorbeeld hiërarchisch leidinggevenden kan door reductie van de te werken uren per week dusdanige impact hebben op de bedrijfsvoering dat dit een groot afbreuk risico vormt. Met het oog hierop is deelname door hiërarchisch leidinggevenden aan deze regeling niet mogelijk. Dit is anders als de leidinggevende een andere, niet leidinggevende functie gaat vervullen.

Lid 2

De medewerker die de wettelijke AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt kan geen gebruik maken van deze regeling. De regeling eindigt automatisch bij het bereiken van de wettelijke AOW-gerechtigde leeftijd en bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. De wettelijke AOW-gerechtigde leeftijd is in 2020 en 2021 66 jaar en vier maanden.

Artikel 2 Eenmalige keuze

Een eenmaal toegekend verzoek bindt zowel de werkgever als de medewerker. Deelname aan deze regeling kan niet tussentijds worden beëindigd door de deelnemende medewerker gedurende de resterende duur van de arbeidsovereenkomst. Alleen wanneer beide partijen hiermee instemmen kan deelname aan de regeling worden beëindigd.

Artikel 3 Betrekkingsomvang en aanvraag

Lid 1

Deelname aan de regeling is voor het eerst mogelijk op 1 januari 2020 en daarna met ingang van de 1^e dag van een kalendermaand.

Lid 2

Het gebruik maken van de regeling houdt in dat vanaf deelname aan deze regeling de feitelijke arbeidsduur per week met 40% van de oorspronkelijke arbeidsduur wordt teruggebracht. De omvang van de arbeidsduur in de arbeidsovereenkomst wordt niet aangepast.

Lid 3

De resterende feitelijke arbeidsduur per week dient tenminste gemiddeld 18 uur te bedragen zowel voor full-time als part-time medewerkers.

Lid 4

Het verzoek tot deelname aan de regeling dient uiterlijk 3 maanden voor de gewenste ingangsdatum te worden ingediend. In overleg met de direct leidinggevende kan de termijn worden verkort.

de arbeidsduur mag in de periode van tien jaar voorafgaand aan de pensioendatum niet meer dan 50% zijn verlaagd.

Artikel 4 Salaris en salaristoelagen

Lid 1

Aan de medewerker die een functie vervult tot en met schaal 7 en die gebruik maakt van deze regeling wordt over de uren, die de medewerker niet werkt vanwege deelname aan het generatiepact 50% van het salaris en de salaristoelage(n) doorbetaald.

Lid 2

Aan de medewerker die een functie vervult in schaal 8 of hoger en die gebruik maakt van deze regeling wordt over de uren, die de medewerker niet werkt vanwege deelname aan het generatiepact 37,5% van het salaris en de salaristoelage(n) doorbetaald.

Artikel 5 Pensioenopbouw en premiebetaling

Lid 1

De pensioenopbouw loopt bij deelname aan de regeling voor 100% door, waarbij de pensioenpremie van de medewerker en van de werkgever wordt berekend over het oorspronkelijke salaris met salaristoelage(n).

Lid 2

De pensioenpremies worden zowel door werkgever als door medewerker betaald in de normale verhouding zoals die door het ABP wordt vastgesteld.

Artikel 6 Werktijden

De feitelijke werktijden worden vastgesteld in overleg tussen de medewerker en diens leidinggevende.

Arikel 7 Vakantieverlof (opbouw)

De opbouw van het vakantieverlof vindt plaats op basis van de feitelijke arbeidsduur dat de medewerker werkzaam is bij deelname aan deze regeling (60 % werken = 60 % opbouw vakantieverlof).

Daarnaast levert de medewerker de leeftijdsverlofuren in, zijnde 43,2 uren vakantie per jaar bij een fulltime arbeidsduur.

Artikel 8 Jubileumuitkering overheidsdienst

Voor de berekening van de ambtsjubileum gratificatie bij 25, 40 of 50 jaar overheidsdienst op grond van artikel 3.18 Cao² wordt uitgegaan van het oorspronkelijke salaris.

Artikel 9 Nevenwerkzaamheden

Medewerkers die deelnemen aan deze regeling mogen nevenwerkzaamheden verrichten. Artikel 5 lid 1, onder b Ambtenarenwet 2017 inzake nevenwerkzaamheden blijft van toepassing.

Artikel 10 Urenvermeerdering

De medewerker die gebruik maakt van deze regeling kan geen aanspraak meer maken op een urenvermeerdering in welke vorm dan ook.

² Cao versie 2.0 juli 2019

Artikel 11 Langdurige ziekte

Lid 1

Bij deelname aan deze regeling vindt loondoorbetalingskorting op grond van artikel 7.1 Cao plaats op het nieuwe salaris en de salaristoelage(n) oftewel 75/80% salaris en de salaristoelage(n).

Lid 2

Bij re-integratie kan de medewerker maximaal worden ingezet voor het aantal uren dat hij op grond van deze regeling werkt.

Lid 3

In afwijking van artikel 7.1 cao vindt er geen loondoorbetalingskorting vanwege arbeidsongeschiktheid plaats bij arbeidsongeschiktheid in week 27 tot en met week 52.

Lid 4

Als een deelnemende medewerker een jaar volledig arbeidsongeschikt is, kan deelname aan deze regeling op verzoek van de medewerker worden beëindigd.

Artikel 12 Boventalligheid

Wanneer de medewerker die gebruik maakt van deze regeling boventallig wordt, wordt er een herplaatsingstraject gestart voor de aangepaste arbeidsduur per week met behoud van de regeling.

Artikel 13 Werkingsduur

Lid 1

Deze regeling gaat in per 1 januari 2020 en geldt tot en met 31 december 2021.

Lid 2

Voor medewerkers die op 31 december 2021 deelnemen aan de regeling blijft deelname van kracht tot de wettelijke AOW-gerechtigde leeftijd en/of voor zolang het dienstverband bij de gemeente Hilversum voortduurt.

Artikel 14 Onvoorziene gevallen (Hardheidsclausule)

In gevallen waarin deze regeling niet of niet naar billijkheid voorziet, kan het college een afwijkend besluit nemen.