

Regeling generatiepact Maassluis (2018 – 2021)

Burgemeester en wethouders van de gemeente Maassluis en de Werkgeverscommissie van de gemeenteraad van Maassluis;

gelet op de bereikte overeenstemming met de commissie voor Georganiseerd Overleg op 14 december 2017;

b e s l u i t e n:

vast te stellen de navolgende gewijzigde:

Regeling generatiepact Maassluis (2018 – 2021)

Uitgangspunten

1. In de cao's gemeenten 2013-2015 en 2016-mei 2017, maar ook in de nieuwe - nog definitief vast te stellen - CAO mei 2017-2018 is en wordt wederom aandacht geschonken voor kansen op aanstelling voor jongeren en duurzaam doorwerken van ouderen. Dat biedt kansen om de mogelijkheden van een generatiepact te benutten. In het generatiepact biedt de werkgever oudere medewerkers de mogelijkheid om minder te werken met gedeeltelijk behoud van salaris om zo ruimte te maken voor jongere medewerkers, al dan niet via trainees en/of stagiairs. Het terugbrengen van de werkbelasting draagt bij aan de duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Ook kan tegemoet worden gekomen aan persoonlijke ontwikkelwensen en -mogelijkheden van bestaande medewerkers (interne doorstroom).
2. Een generatiepact levert een bijdrage aan ons beleid voor duurzame inzetbaarheid.
3. De regeling heeft het karakter van een proef en is van tijdelijke aard.
4. De gevolgen voor de medewerker die aan de regeling deelneemt, strekken zich uit tot het moment van het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.
5. De vrijvallende middelen worden gebruikt voor het aanstellen van jongeren tot de leeftijd van 35 jaar, dan wel het inzetten van trainees en stagiaires.
6. In het 3e kwartaal 2020 wordt gezien (= evaluatie) of de regeling aan zijn doel voldoet en of de regeling, al dan niet in aangepaste vorm, vanaf 1 januari 2021 voor nieuwe gevallen kan worden voortgezet. Evaluatiepunten zijn onder andere:
 - bereikte (financiële) doelen / effectiviteit van de regeling;
 - de tevredenheid van de deelnemers aan de regeling;
 - de motieven van medewerkers uit de doelgroep om niet deel te nemen aan de regeling;
 - de gevolgen voor de werkgever;
 - de gevolgen voor de collega's die niet tot de doelgroep behoren.

Artikel 1 Begripsbepalingen

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

- a. **ambtenaar:** de ambtenaar in de zin van artikel 1:1, eerste lid, onder a, van de Arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Maassluis (**verder te noemen medewerker**);
- b. **college:** het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Maassluis;
- c. **werkgever:** de gemeente Maassluis;
- d. **generatiepact:** het toekennen van buitengewoon verlof aan een medewerker vanaf 60 jaar of ouder met behoud van een gedeelte van het salaris;
- e. **salaris generatiepact:** bruto (maand)salaris, opbouw individueel keuzebudget en de te korten bruto toelagen;
- f. **te korten bruto toelagen:** functioneringstoelage, arbeidsmarkttoelage, waarnemingstoelage, inconveniëntentoeelage en garantietoelage (persoonlijke toelage);

Artikel 2 Gebruik maken van generatiepact (verder te noemen deze regeling)

1. De medewerker van 60 jaar en ouder met een dienstverband bij de gemeente Maassluis van 5 jaar of langer, kan vanaf de eerste maand volgend op het bereiken van de 60e verjaardag, gebruik maken van deze regeling.

2. De aanmelding dient te geschieden voor 1 oktober van het jaar voorafgaande aan het kalenderjaar waarin de medewerker gebruik wil maken van de regeling. In voorkomende gevallen kan de directie in individuele gevallen daarvan afwijken.
3. De medewerker die gebruik maakt van deze regeling kan geen aanspraak meer maken op een urenvermeerdering in welke vorm dan ook.
4. Het verlies van inkomen als gevolg van deelname aan de regeling zal niet leiden tot een werkloosheidsuitkering.
5. Een verzoek aan het college om gebruik te mogen maken van deze regeling wordt gehonoreerd tenzij zwaarwegende belangen zich daartegen verzetten.

Artikel 3 Beëindiging

1. Beëindiging van de deelname aan deze regeling op verzoek van de medewerker of werkgever is niet mogelijk.

Artikel 4 Minimale arbeidsduur per week

1. De medewerker moet minimaal 18 uur per week blijven werken verdeeld over 3 dagen per week.
2. In uitzonderlijke gevallen en in het belang van de organisatie is maatwerk mogelijk en kan van de grens van 18 uur per week worden afgeweken.

Artikel 5 Keuze van het generatiepact

1. Het gebruik maken van deze regeling houdt in dat de medewerker vanaf de datum waarop het naar aanleiding van zijn verzoek genomen besluit ingaat, kiest voor de 80-90-100 regeling. Hierbij wordt 20% van de jaarlijkse arbeidsduur¹ in de vorm van buitengewoon verlof verleend.

NB. Het eerste getal staat voor percentage werken van de jaarlijkse arbeidsduur², het tweede getal staat voor percentage uitbetaling van oorspronkelijke brutobedragen en het derde getal staat voor 100% pensioenopbouw.

2. In het algemeen geldt dat de medewerker de regeling kan combineren met (gedeeltelijk) ABP Keuzepensioen, voor zover de fiscale regels en het pensioenreglement dit toestaan.

Artikel 6 Salaris, individueel keuzebudget en te korten bruto toelagen

1. Bij gebruik van de 80-90-100 regeling wordt 90% van het salaris generatiepact, conform de definitie van artikel 1, lid e van deze regeling naar rato van de aanstellingsomvang betaald. NB. Voor medewerkers met een deeltijdaanstelling, gelden dezelfde percentages maar is de grondslag naar rato.

Artikel 7 Inhouding pensioenpremie

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

Artikel 8 Nevenwerkzaamheden

1. Het is de medewerker niet toegestaan om de vrijgekomen werktijd te gebruiken voor het verrichten van betaalde arbeid.

Artikel 9 Arbeidsongeschiktheid

1. Wanneer de medewerker langdurig arbeidsongeschikt wordt wegens ziekte vindt er op grond van het bepaalde in artikel 7:3 van de CAR een vermindering plaats van het salaris generatiepact. Dit betekent dat de afspraken volgens deze regeling na 6 maanden ziekte vervallen. Hierbij wordt uitgegaan van de oorspronkelijke brutobedragen en geldt dat deze bedragen stapsgewijs worden teruggebracht tot 70% van de oorspronkelijke bedragen, conform het bepaalde in artikel 7:3 van de CAR, maar deze zijn nooit meer dan de bedragen met toepassing van het overeengekomen generatiepact.
2. Bij volledige werkhervatting worden de gemaakte afspraken in het kader van deze regeling hervat. Toelichting: Voor de medewerker die gebruik maakt van de regeling en langer dan zes maanden ziek is, schort de regeling na die zes maanden op totdat hij weer 100% arbeidsgeschikt is verklaard of definitief is herplaatst in een andere functie. Hij ontvangt vanaf de zevende maand van ziekte het oorspronkelijk aan hem toegekende salaris met de daarbij behorende salariskorting wegens ziekte tot de dag waarop de regeling wordt voortgezet.

1) Zie bijlage "Toelichting op artikel 5 van de Regeling generatiepact Maassluis (2018 – 2021)

2) Idem

Artikel 10 Boventalligheid

1. Wanneer de medewerker die gebruik maakt van deze regeling boventallig wordt, wordt er een Van werk naar werk traject gestart voor het aantal uren dat hij met toepassing van deze regeling feitelijk werkt. Derhalve voor 80% van de formele aanstelling.
2. Wanneer het niet lukt om voor de medewerker een passende of geschikte functie te vinden, kan na afloop van de Van werk naar werk periode ontslag worden verleend op grond van artikel 8:3 van de CAR. Dit ontslag betreft ontslag uit de formele aanstelling en formele arbeidsduur per week (100%). Op dat moment ontstaan aanspraken op een WW-uitkering, een aanvullende uitkering en een nawettelijke uitkering.

Artikel 11 Werkingsduur generatiepact

1. Deze regeling geldt tot 1 januari 2021.
2. De medewerker die op 31 december 2020 gebruik maakt van deze regeling blijft dat doen tot het moment waarop hij uit dienst treedt.

Artikel 12 Slotbepalingen

1. Deze regeling treedt in werking met ingang van de eerste dag volgend op de datum van bekendmaking en heeft een terugwerkende kracht tot en met 1 januari 2018.
2. Deze regeling geldt tot en met 31 december 2020.
3. Dwingende bepalingen in hogere wet- en regelgeving prevaleren boven de bepalingen in deze regeling. Wijzigingen van hogere wet- en regelgeving welke van invloed zijn op deze regeling of de gevolgen daarvan werken direct door in deze regeling. Werkgever past de regeling zo nodig aan of beëindigd de regeling.
4. In gevallen waarin deze regeling niet of niet naar billijkheid voorziet, kan de gemeentesecretaris een bijzondere regeling treffen.
5. De regeling kan worden aangehaald als Regeling generatiepact Maassluis (2018 – 2021).

Aldus vastgesteld door burgemeester en wethouders van de gemeente Maassluis op 20 maart 2018.

De gemeentesecretaris,

A.L. Duijmaer van Twist

de burgemeester,

dr. T.J. Haan

Van overeenkomstige toepassing verklaren.

Aldus vastgesteld door de werkgeverscommissie van de gemeenteraad van Maassluis op 20 maart 2018.

Voorzitter Werkgeverscommissie,

S.B. Kuiper

Bijlage Toelichting op artikel 5 van de Regeling generatiepact Maassluis (2018 – 2021)

Bij de toepassing van de Regeling generatiepact Maassluis (2018 – 2021) wordt de fiscale wet- en regelgeving gehanteerd.

Dat wil zeggen dat bij de toepassing van de regeling bij de vermindering van de jaarlijkse arbeidsduur deze wordt afgezet tegen de jaarlijkse arbeidsduur van het voorafgaande jaar.

Het wettelijk kader daarvoor is:

Op grond van artikel 8,7, eerste lid, Uitvoeringsregeling loonbelasting 2011 (URLB 2011) wordt een regeling ingevolge welke de jaarlijkse arbeidsduur ten opzichte van de jaarlijkse arbeidsduur in het voorafgaande kalenderjaar met ten hoogste 50% wordt verminderd, niet aangemerkt als een regeling voor vervroegde uittreding in de zin van artikel 32ba van de Wet LB 1964.

Het voorgaande is niet van toepassing indien:

- a. de arbeidsduur meer dan 50% lager is dan 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, of
- b. anders dan als gevolg van ziekte, arbeidsongeschiktheid of jaarlijks vakantieverlof, per week minder dan 50% van de arbeidsduur per week zoals die gold in het laatste kalenderjaar, bedoeld in onderdeel a, feitelijk pleegt te worden gewerkt.