

Regeling vierde verlenging generatiepact

Artikel 1 Begripsbepaling

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. **feitelijke arbeidsduur per week:**
de arbeidsduur zoals die voor de werknemer voor een bepaalde week is vastgesteld;
- b. **formele arbeidsduur per week:**
de arbeidsduur volgens de arbeidsovereenkomst;
- c. **generatie ouderen:**
de werknemers die 60 jaar of ouder zijn;
- d. **leidinggevende:**
de functies van algemeen directeur, manager of teammanager;
- e. **salaris:**
het maandbedrag dat binnen de salarisschaal aan de werknemer is toegekend, naar evenredigheid van diens formele arbeidsduur;
- f. **salaristoelage:**
een toelage die de medewerker toegekend heeft gekregen op basis van hoofdstuk 3 Cao Gemeenten;
- g. **volledige betrekking:**
een betrekking waarbij de formele arbeidsduur per week gemiddeld 36 uur bedraagt;
- h. **werkgever:** de gemeente Winterswijk;
- i. **werknemer:** de ambtenaar met wie op grond van de Cao Gemeenten ene arbeidsovereenkomst is overeengekomen en werkzaam is bij de gemeente Winterswijk.

Artikel 2 Uitgangspunten

Lid 1

In de cao van 2013-2015 is door het toenmalige LOGA een advies afgegeven om de mogelijkheden van een generatiepact te benutten. Een generatiepact biedt een gemeente oudere werknemers de mogelijkheid om minder te werken met gedeeltelijk behoud van salaris om zo bij te dragen aan de duurzame inzetbaarheid en vitaliteit van de werknemers.

Lid 2

De primaire doelstelling van deze (vierde) verlenging is om werknemers van 60 jaar of ouder, in het kader van duurzame inzetbaarheid, de mogelijkheid te bieden minder te gaan werken met gedeeltelijk behoud van salaris. Waar mogelijk worden de vrijgekomen uren ingevuld door een collega, maar het is geen vereiste.

Lid 3

- De regeling generatiepact wordt verlengd per 2 januari 2025 tot en met 31 december 2026. De gevolgen voor de werknemer die aan deze regeling deelneemt, zijn in principe van onbepaalde duur.
- De werknemer die gebruikmaakt van het generatiepact en gebruikmaakt van doorwerken na AOW-gerechtigde leeftijd op grond van artikel 2.10 en het personeelshandboek of gebruikmaakt van RVU op grond van artikel 2.11 van de Cao Gemeenten, neemt niet langer deel aan de regeling generatiepact.

Lid 4

Bij toepassing van deze regeling wordt uitgegaan van de formele arbeidsduur per week vóór een eventuele tijdelijke aanpassing van de arbeidsduur.

Lid 5

De minimale feitelijke arbeidsduur na gebruikmaking van de regeling is 16 uur per week, mits dit past binnen organisatorische mogelijkheden.

Artikel 3 Deelname**Lid 1**

Een werknemer van 60 jaar of ouder kan een verzoek indienen om minimaal 20% tot een maximum van 50% minder te gaan werken van de formele arbeidsduur per week. Over de uren die de werknemer minder gaat werken, wordt 40% van het salaris doorbetaald en de volledige pensioenopbouw (100%) blijft gehandhaafd.

Lid 2

Indien de werknemer een salaristoelage ontvangt op basis van hoofdstuk 3 van de Cao Gemeenten, wordt deze naar evenredigheid gekort conform de bepalingen in deze paragraaf.

Lid 3

Aan de werknemer die gebruikmaakt van deze regeling, wordt voor de uren die de werknemer inzet in het generatiepact, buitengewoon verlof toegekend.

Lid 4

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

Lid 5

De werknemer dient drie maanden voor de gewenste ingangsdatum, het verzoek in bij de leidinggevende om gebruik te mogen maken van de regeling. Van deze termijn kunnen werknemer en leidinggevende in gezamenlijk overleg afwijken.

Lid 6

De werknemer kan gedurende de looptijd van deze regeling twee keer een verzoek indienen om minder te gaan werken. Per aanvraag geldt een minimum van 20% van de formele arbeidsduur.

Lid 7

Een verzoek om gebruik te mogen maken van deze regeling wordt gehonoreerd, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten. Van zo'n belang is in ieder geval sprake indien toekenning van de aanvraag leidt tot ernstige problemen:

- a) voor de bedrijfsvoering bij herbezetting van de vrijgekomen uren (onoverkomelijke capaciteitsproblemen);
- b) op het gebied van veiligheid;
- c) van roostertechnische aard.

Lid 8

Beëindiging van deelname aan deze regeling op verzoek van de werknemer is niet mogelijk.

Artikel 4 Bepalingen bij ziekte of boventalligheid**Lid 1**

- Raakt de werknemer die gebruikmaakt van deze regeling, langdurig arbeidsongeschikt wegens ziekte, dan wordt gehandeld naar hoofdstuk 7 van de Cao Gemeenten.

- Hierbij wordt uitgegaan van het oorspronkelijke salaris en wordt geen onderscheid gemaakt in gedeeltelijk of volledig arbeidsongeschikt. De afspraken van het generatiepact vervallen hierdoor na twaalf maanden ziekte.
- Indien de werknemer volledig re-integreert (100% arbeidsgeschikt), worden de afspraken van de regeling generatiepact hervat.
- Dit betekent dat het buitengewoon verlof dat aan de werknemer is toegekend, op grond van artikel 3 lid 3, wordt opgeschort. Het salaris (inclusief de salaristoelagen) wordt per diezelfde datum teruggebracht naar het salaris behorende bij de arbeidsduur en functie van vóór de gebruikmaking van het generatiepact. Hierbij is de salaristabel van toepassing ten tijde van de opschorting.
- Indien de werknemer volledig arbeidsgeschikt is, voor de uren die hij werkzaam was tijdens gebruikmaking van het generatiepact, wordt het generatiepact hervat. Van deze werknemer wordt dus niet verwacht dat hij re-integreert naar de arbeidsduur van vóór gebruikmaking van het generatiepact.

Lid 2

Wordt de werknemer die gebruikmaakt van deze regeling conform het Sociaal Statuut boventallig, dan wordt er een 'Van werk naar werk' traject, op basis van hoofdstuk 9 van de Cao Gemeenten gestart. Dit geldt voor het aantal uren dat hij met toepassing van deze regeling feitelijk werkt. Het Sociaal Statuut is bij een reorganisatie onverkort van toepassing op een werknemer die gebruik maakt van de regeling generatiepact.

Lid 3

Wanneer het niet lukt om voor de werknemer zoals bedoeld in artikel 4, lid 3 van deze regeling, een passende of geschikte functie te vinden, kan na afloop van de 'Van werk naar werk' periode ontslag worden verleend op grond van de arbeidsovereenkomst worden opgezegd op grond van artikel 7:669 lid 3, onder a, BW. Dit ontslag gaat uit van de uren op basis van de formele arbeidsduur per week.

Artikel 5 Herbezetting

De besparingen op de loonsom als gevolg van de toegewezen aanvragen op grond van artikel 3, worden (indien mogelijk) gebruikt voor herbezetting.

Artikel 6 Nevenwerkzaamheden

Werknemers die deelnemen aan deze regeling, mogen nevenwerkzaamheden verrichten mits en voor zover dit niet strijdig is met de Integriteitsregeling opgenomen in het personeelshandboek gemeente Winterswijk en in de Ambtenarenwet.

Artikel 7 Onvoorziene gevallen

De algemeen directeur kan namens het college van burgemeester en wethouders, in bijzondere gevallen een regeling treffen, die het bepaalde in de vorige artikelen aanvult of daarvan afwijkt. Dit dient gemotiveerd te worden.

Artikel 8 Hardheidsclausule

Lid 1

In bijzondere gevallen kan door de leidinggevende, in overleg met de algemeen directeur namens het college van burgemeester en wethouders, van het bepaalde in de regeling ten gunste van de werknemer worden afgeweken.

Artikel 9 Inwerkingtreding en citeertitel

Lid 1

De verlenging treedt in werking op 2 januari 2025 en eindigt 31 december 2026.

Lid 2

Deze regeling kan worden aangehaald als 'Regeling vierde verlenging generatiepact gemeente Winterswijk'.

Aldus vastgesteld door de algemeen directeur namens het college van burgemeester en wethouders, met ingang van 2 januari 2025.