



Regeling Generatiepact gemeente Stichtse Vecht 2016 – 2019

Vastgesteld door college van B&W d.d.

Overeenstemming GO d.d.

Deze (tijdelijke) regeling treedt in werking op 1 juli 2016

Het College van burgemeester en wethouders van de gemeente Stichtse Vecht;

gelet op het gestelde in artikel 125 van de Ambtenarenwet;

gelet op het gestelde in artikel 160 van de Gemeentewet waarbij de bevoegdheid tot het vaststellen, wijzigen en intrekken van rechtspositieregelingen voor het gemeentelijk personeel en gewezen personeel is opgedragen aan het college van Stichtse Vecht;

Gelet op het bepaalde in de Brochure Generatiepact Stichtse Vecht en aanvraagformulier, welke onderdeel uitmaken van deze (tijdelijke) regeling;

Na overeenstemming met de medezeggenschapsorga(a)n(en);

BESLUIT:

vast te stellen de volgende

Regeling Generatiepact gemeente Stichtse Vecht 2016 – 2019

Artikel 1 Definities

In deze regeling wordt verstaan onder:

1. Medewerker: De ambtenaar in de zin van artikel 1:1 lid 1, sub a van de CAR-UWO met een aanstelling voor onbepaalde tijd.
2. CAR/UWO: Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling/Uitwerkingsovereenkomst;
3. Salaris en salaristoelagen: De o.a. in hoofdstuk 3 van de CAR-UWO, paragraaf 3 genoemd salaris en salaristoelagen te weten: de functioneringstoelage, de waarnemingstoelage, de toelage onregelmatige dienst, de buitendagvenstertoelage, de toelage beschikbaarheidsdienst, de arbeidsmarkttoelage, afbouwtoelage, de garantietoelage die aan de ambtenaar zijn toegekend.
4. Formele arbeidsduur per week: Arbeidsduur volgens de aanstelling.
5. 100% pensioenopbouw: Met 100% wordt bedoeld de aanvulling tot nagenoeg 100% pensioenopbouw (kan fractioneel iets verschillen) over de formele arbeidsduur van de medewerker voordat hij van deze regeling gebruikt maakt.

Artikel 2 Doel en reikwijdte

1. Deze (tijdelijke) regeling heeft tot doel:
 - het faciliteren van demotie waardoor oudere medewerkers in de gelegenheid worden gesteld minder te werken waardoor langer doorwerken beter mogelijk wordt gemaakt (behouden kennis en vaardigheden van ouderen);
 - het bevorderen van instroom van medewerkers met een arbeidsbeperking;
 - het bevorderen van instroom van jongeren;
 - het bevorderen van instroom van kandidaten in het kader van Sociaal Return (SR).
2. Deze (tijdelijke) regeling is van toepassing op medewerkers met een aanstelling voor onbepaalde tijd in dienst van de gemeente Stichtse Vecht die 60 jaar of ouder zijn of worden tussen 1 juli 2016 en 1 januari 2020.
3. Deze regeling is van toepassing op de medewerker die voldoet aan de criteria van voornoemd artikel 2 lid 2 en die bij aanvang deelname aan deze regeling ten minste 2 jaar in dienst is van de gemeente Stichtse Vecht voor onbepaalde tijd (vaste dienst). Daarnaast mag er geen sprake zijn geweest van een vaste taakuitbreiding van de betrekkingssomvang gedurende voornoemde twee jaar.

Artikel 3 Vaststelling van de resterende formele arbeidsduur per week waarop deze regeling van toepassing is

Deze regeling is van toepassing op medewerker waarvan de formele arbeidsduur per week, vóór gebruikmaking van deze regeling, ten minste 30 uur per week bedraagt. Na gebruikmaking van deze regeling dient ten minste 24 uur formele arbeidsduur per week te resteren. Het eventueel afwijken van voornoemde ondergrens is ter bepaling aan de directie, gehoord de direct leidinggevende gelet op de bedrijfsvoering.

Artikel 4 80-90-100%

De medewerker levert 20 % van de formele arbeidsduur in waardoor een formele arbeidsduur resteert van 80 % en van ten minste 24 uur per week. De medewerker ontvangt 90 % van het salaris, salaristoelagen, vakantiegeld, eindejaarsuitkering en levensloopbijdrage zoals die waren vóór gebruikmaking van deze regeling. De pensioenopbouw blijft nagenoeg 100 %. Het inkomensverlies van de 80-90-100 regeling voor de medewerker wordt gecompenseerd c.q. gecorrigeerd via een toelage op het salaris.

Artikel 5 Verlof

Alle vormen van verlof worden naar evenredigheid van de feitelijke werktijd toegekend.

Artikel 6 Uitbreiding van de betrekking

De medewerker die van deze regeling gebruik maakt kan géén beroep doen op artikel 2.7 lid 2 van de CAR/UWO voor uitbreiding van de formele arbeidsduur per week.

Artikel 7 Ontslag

De medewerker die van deze regeling gebruik maakt wordt eervol ontslagen op de dag waarop deze de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

Artikel 8 Beëindiging van de aanvulling pensioenopbouw

1. De aanvulling pensioenopbouw wordt beëindigd bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd van de medewerker.
2. Als de medewerker voor de ontbrekende uren, of voor een deel ervan, elders een baan vindt, en bij die dienstbetrekking een pensioen opbouwt, wordt over het fiscaal bovenmatige deel geen pensioenpremie gecompenseerd in het kader van deze 80-90-100 regeling.

Artikel 9 Hardheidsclausule en/of onvoorziene gevallen

In gevallen waarin deze regeling niet of niet in redelijkheid voorziet of bij twijfel, kan de directie een bijzondere voorziening treffen. Het treffen van een bijzondere voorziening bij individuele gevallen wordt zo nodig ter goedkeuring voorgelegd aan de Belastingdienst.

Artikel 10 Inwerkingtreding en werkingsduur

1. Deze regeling treedt in werking op 1 juli 2016 en geldt tot 1 januari 2020. Degenen die vóór 1 januari 2020 gebruik maken van deze regeling kunnen dat blijven doen tot het moment waarop zij de AOW-gerechtigde leeftijd bereiken.
2. Deze regeling kan worden aangehaald als de Regeling Generatiepact gemeente Stichtse Vecht 2016 – 2019.

Artikel 11 Evaluatie

Deze regeling wordt medio 2019 geëvalueerd.

**Aldus vastgesteld in de vergadering van het College van burgemeester en wethouders
van de gemeente Stichtse Vecht d.d. 2016**

de secretaris,

de burgemeester,