# Handreiking Regeling

# Generatiepact

## Inleiding bij deze handreiking

Deze handreiking dient als basis voor het opstellen van een maatwerkregeling Generatiepact voor jouw organisatie. De handreiking is te gebruiken voor zowel de verlofvariant, ontslagvariant als een combinatie van beiden. In deze handreiking tref je de elementen aan die essentieel zijn, ongeacht de gekozen variant. Deze zijn in normale, zwarte tekst weergegeven. Bij sommige artikelen hangt de tekst af van de gekozen variant. Let dan goed op dat je alleen de artikelen passend bij de gekozen variant overneemt. Aanvullend zijn er een aantal optionele onderwerpen en artikelen opgenomen. Je kunt er dus voor kiezen deze onderdelen wel of niet een plaats te
geven in je regeling. Overal waar je keuzes moet maken, dan wel voor artikelen passend bij een bepaalde variant, dan wel omdat artikelen optioneel zijn, staan de teksten in een blauw blok. Tot slot komt het voor dat je in de tekst een aantal keuzes krijgt aangeboden, waaruit je er in elk geval één moet kiezen. Deze zijn weergegeven met vinkboxjes.
Zo weet je zeker dat je geen belangrijke keuzes over het hoofd ziet en de mogelijkheden voor maatwerk optimaal benut!

In het document zijn verwijzingen opgenomen naar andere tools die je helpen
deze keuzes te maken. Het is belangrijk dat je de informatie in deze tools eerst goed doorneemt, voordat je je keuze bepaalt en de regeling gaat invullen. Deze tools maken namelijk duidelijk wat wel en niet geoorloofd is en wat de effecten van verschillende opties zijn, bijvoorbeeld voor deelname, kosten, werkdruk en (ruimte voor) herbezetting. In het algemeen geldt, dat bijna elke keuze die je maakt, gevolgen heeft voor de kosten of de ruimte voor herbezetting door jongeren. Bedenk dat hoe gunstiger de regeling voor de deelnemers wordt, des te minder financiële ruimte er over blijft voor het aannemen van jonge mensen.

De plaatsen in de tekst waarop je iets moet invullen, zijn te herkennen aan deze haakjes: […]. Tussen de haakjes staat geschreven wat voor soort informatie er moet komen te staan, bijvoorbeeld: ‘[naam gemeente]’, ‘[functionaris]’ of ‘[percentage …]’.

Bij deze handreiking hoort een ‘Toelichting bij de handreiking’. Deze bevat uitleg bij een aantal artikelen die onmisbaar is bij het opstellen van je regeling.

Deze handreiking heeft alleen betrekking op de tekst voor de regeling.
We raden je aan de regeling te voorzien van een begeleidend document, notitie of inleiding (net wat je in jouw gemeente gewend bent), waarin je de volgende onderwerpen opneemt:

• Aanleiding tot het vaststellen van de regeling.

• Algemene informatie over de relevante afspraken in de cao Gemeenten.

• Doel van de regeling, denk bijvoorbeeld aan:

 – Duurzaam en vitaal werken

 – Instroom jongeren

 – Evenwichtige personeelsopbouw

 – Kennisoverdracht

 – Doorstroommogelijkheden voor overige collega’s

 – Bestrijden van de jeugdwerkloosheid

• Procedurebeschrijving, waarin je beschrijft bij wie, waar en wanneer een medewerker een aanvraag voor deelname kan indienen.

• Het aanvraagformulier voor deelname (indien van toepassing)

De tekst van deze handreiking is samengesteld in nauwe samenwerking met verschillende mensen uit de sector. We zijn hierbij natuurlijk zorgvuldig te werk gegaan en hebben veel aandacht besteed aan juridische, fiscale en pensioen technische aspecten. Dat neemt niet weg dat we je aanraden de uiteindelijke regeling die je voor jullie eigen organisatie opstelt, te laten toetsen door je regionale belastinginspecteur, ABP en een juridisch specialist. Alleen dan kun je ervan uitgaan dat je regeling voldoet aan de actuele wet- en regelgeving.

## Regeling Generatiepact voor de Gemeente

## [naam gemeente]

### Artikel 1. Begripsbepalingen

1 Werknemer: hij die met de werkgever een arbeidsovereenkomst is overeengekomen.

2 Werkgever: het gemeentebestuur van de Gemeente [naam gemeente].

3 Deze regeling: de [titel regeling] [naam van de gemeente].

4 Formele arbeidsduur: de arbeidsduur per week volgens de arbeidsovereenkomst

5 Verminderde arbeidsduur: de arbeidsduur per week zoals die voor de
werknemer is vastgesteld op grond van deze regeling.

6 Salaris: maandbedrag dat binnen de salarisschaal met de werknemer is overeengekomen, naar evenredigheid van zijn formele arbeidsduur.

7 Nieuwe salaris: het salaris na toepassing van deze regeling.

8 Oorspronkelijke salaris: het salaris vóór toepassing van deze regeling.

9 Bevoegd functionaris: de functionaris die conform de lokale mandaatregeling
beslissingsbevoegd is.

### Artikel 2. Aanvraagprocedure

1 De werknemer kan een schriftelijk verzoek indienen voor deelname aan het Generatiepact, met vermelding van de gewenste ingangsdatum.

2 [Keuze uit één van de volgende opties]

  De werknemer dient het verzoek voor deelname in voor [uiterste datum van indiening] met inachtneming van de daarvoor aangewezen procedure.

  De werknemer dient het verzoek voor deelname in uiterlijk [aantal
weken/maanden] voor de gewenste ingangsdatum, met inachtneming van de daarvoor aangewezen procedure.

### Artikel 3. Voorwaarden voor deelname

Zie ook: factsheet Criteria doelgroep

1 De bevoegdheid tot het beslissen op een verzoek tot deelname aan deze regeling ligt bij [functionaris].

2 Het verzoek om deelname wordt ingewilligd nadat is vastgesteld dat:

 • [Optioneel] De gewenste ingangsdatum voldoet aan de kaders van de
procedure voor het indienen van een aanvraag en de bepalingen onder artikel 2:2.

 • [Optioneel] De omvang van het dienstverband in de voorgaande [aantal maanden] maanden niet is verhoogd.

 • Er geen sprake is van samenloop met een vorm van verlof of van ontslag met een uitkeringsregeling waarbij het risico op een fiscale eindheffing vanwege een regeling voor vervroegde uittreding aanwezig is.

 • [Optioneel] De werknemer een dienstverband heeft voor onbepaalde tijd bij
de gemeente [naam Gemeente].

 • De werknemer op de gewenste ingangsdatum de leeftijd heeft die overeenkomt met de gestelde criteria voor deelname aan de regeling.

  [Optionele keuze, kies één van de volgende opties]

  de werknemer op de gewenste ingangsdatum tenminste

 [aantal jaren] in dienst is van de Gemeente [naam gemeente].

  de werknemer op de gewenste ingangsdatum tenminste [aantal jaren]
in gemeentelijke dienst is.

  de werknemer op de gewenste ingangsdatum tenminste [aantal jaren]
in overheidsdienst is.

  de werknemer een formele arbeidsduur heeft van tenminste [aantal uren]
uren per week.

  de werknemer na inwilliging van de aanvraag een verminderde arbeidsduur heeft van tenminste [aantal uren] uren per week.

3 Het college wijst een verzoek als bedoeld artikel 2:1 toe, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten.

### Artikel 4. Duur deelname

1 Deelname aan deze regeling kan niet tussentijds worden beëindigd door de deelnemende werknemer gedurende de resterende duur van het dienstverband.

### Artikel 5. Vermindering arbeidsduur

Zie ook: factsheet Mogelijke arrangementen en de factsheet Verlof- en ontslagvariant

[Keuze uit één van de volgende varianten: verlofvariant, ontslagvariant of combinatie van beide]

  **[verlofvariant]**

 1 In het kader van deze regeling wordt de vermindering van arbeidsduur voor de deelnemende werknemer uitgevoerd door hem gedeeltelijk doorbetaald verlof te verlenen voor een in artikel 5.2 genoemd percentage van zijn formele arbeidsduur.

 2 Aan de werknemer die deelneemt aan deze regeling wordt in het kader van deze regeling verlof toegekend conform onderstaand schema:

 ––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––

 **Vanaf leeftijd van Bijzonder verlof**

 [leeftijd 1] [percentage1 van formele arbeidsduur]

 [Optioneel] [leeftijd 2] [percentage2 van formele arbeidsduur]

 [Optioneel] [leeftijd 3] [percentage3 van formele arbeidsduur]

 ––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––

 3 [Indien in lid 2 meerdere arrangementen worden aangeboden].
De werknemer die deelneemt [is verplicht/kan kiezen] bij het bereiken van een naaste hogere leeftijd zijn formele arbeidsduur conform bovengenoemd schema verder te verminderen.

 4 [Optioneel] De arbeidsduur dient na deelname aan deze regeling minimaal [aantal uren] uren per week te bedragen. Deze blijft gedurende de deelname ongewijzigd.

 5 Tijdens deelname aan deze regeling kan de werknemer een verzoek indienen voor verdere vermindering van de arbeidsduur overeenkomstig de op dat moment geldende regeling Generatiepact.

  **[ontslagvariant]**

 1 In het kader van deze regeling wordt de vermindering van arbeidsduur voor
de deelnemende werknemer gerealiseerd door vrijwillig de omvang van zijn dienstverband te verminderen met een in artikel 5.2 bepaald percentage van
zijn formele arbeidsduur.

 2 In het kader van deze regeling kan de werknemer zijn dienstverband vrijwillig verminderen conform onderstaand schema:

 ––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––

 **Vanaf leeftijd van Vrijwillige vermindering
dienstverband**

 [leeftijd 1] [percentage 1 van formele arbeidsduur]

 [Optioneel] [leeftijd 2] [percentage 2 van formele arbeidsduur]

 [Optioneel] [leeftijd 3] [percentage 3 van formele arbeidsduur]

 ––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––

 3 [Indien in lid 2 meerdere arrangementen worden aangeboden]. De werknemer die deelneemt [is verplicht/kan kiezen] bij het bereiken van een naast hogere leeftijd zijn formele arbeidsduur conform bovengenoemd schema verder te verminderen.

 4 [Optioneel] De arbeidsduur dient na deelname aan deze regeling minimaal [aantal uren] uren per week te bedragen. Deze blijft gedurende de deelname ongewijzigd.

 5 Tijdens deelname aan deze regeling kan de werknemer een verzoek indienen
voor verdere vermindering van de arbeidsduur overeenkomstig de op dat moment geldende regeling Generatiepact.

  **[combinatie verlof en ontslag]**

 1 In het kader van deze regeling wordt de vermindering van arbeidsduur voor de deelnemende werknemer geëffectueerd in een combinatie van het verlenen
van verlof ter grootte van een in artikel 5.2 genoemd percentage van zijn
formele arbeidsduur en het vrijwillige verminderen door de werknemer van zijn dienstverband met een in artikel 5.2 genoemd percentage van zijn formele arbeidsduur.

 2 In het kader van deze regeling kan de werknemer zijn arbeidsduur verminderen door bijzonder verlof te combineren met een vrijwillige vermindering van de omvang van het dienstverband conform onderstaand schema:

 –––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––

 **Vanaf leeftijd van Verlof in kader van Vrijwillige**

 **deze regeling vermindering**

 **dienstverband**

 [leeftijd 1] [percentage 1 van [percentage 1 van

 formele arbeidsduur] formele arbeidsduur]

 [Optioneel] [leeftijd 2] [percentage 2 van [percentage 2 van

 formele arbeidsduur] formele arbeidsduur]

 [Optioneel] [leeftijd 3] [percentage 3 van [percentage 3 van

 formele arbeidsduur] formele arbeidsduur]

 –––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––

 3 [Indien in lid 2 meerdere arrangementen worden aangeboden]. De werknemer die deelneemt [is verplicht/kan kiezen] bij het bereiken van een naast hogere leeftijd zijn formele arbeidsduur conform bovengenoemd schema verder te verminderen.

 4 [Optioneel] De arbeidsduur dient na deelname aan deze regeling minimaal [aantal uren] uren per week te bedragen. Deze blijft gedurende de deelname ongewijzigd.

 5 Tijdens deelname aan deze regeling kan de werknemer een verzoek indienen voor verdere vermindering van de arbeidsduur overeenkomstig de op dat moment geldende regeling Generatiepact.

### Artikel 6. Salaris en toelagen

Zie ook: factsheet Mogelijke arrangementen

[Ga uit van de in artikel 5 gekozen variant en maak eventuele aanvullende keuzes]

  **[verlofvariant en combinatievariant]**

 1 De werknemer ontvangt bij deelname aan deze regeling over elk uur verlof dat in het kader van deze regeling Generatiepact is verleend, een percentage van het voor hem geldende salaris per uur conform onderstaand schema:

 ––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––

 **Percentage verlof Percentage van het salaris**

 **t.o.v. formele arbeidsduur per uur**

 [percentage 1] [percentage]

 [Optioneel] [percentage 2] [percentage]

 [Optioneel] [percentage 3] [percentage]

 ––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––

 2 Genoemde percentage(s) blijft(blijven) gedurende de deelname ongewijzigd.

 **[ontslagvariant en combinatievariant]**

 1 [optioneel] De werknemer ontvangt bij deelname aan deze regeling over elk uur vrijwillige vermindering van het dienstverband, een financiële compensatie conform onderstaand schema:

 ––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––

 **Percentage vrijwillige Financiële compensatie als percentage van**

 **vermindering van**

 **dienstverband t.o.v. s[Keuze] [of keuze]**

 **formele arbeidsduur het salaris per uur het oorspronkelijke salaris**

 [percentage 1] [percentage] [percentage] [Optioneel] [percentage] [percentage]

 [percentage 2]

 [Optioneel] [percentage] [percentage]

 [percentage 3]

 ––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––

 2 a Genoemde percentage(s) blijft(blijven) gedurende de deelname ongewijzigd.

 b De financiële compensatie wordt toegekend voor maximaal
[aantal jaren] jaar.

 3 Voor de berekening van rechtspositionele aanspraken en verplichtingen die gebaseerd zijn op het salaris van de werknemer, wordt bij deelname uitgegaan van het nieuwe salaris, voor zover in deze regeling niet uitdrukkelijk anders is bepaald.

 4 [Optionele toevoeging 1 in ontslagvariant of combinatievariant] Over een in verband met het vrijwillig verminderen van het dienstverband toegekende financiële compensatie wordt vakantietoelage uitgekeerd.

 5 [Optionele toevoeging 2 in ontslagvariant of combinatievariant] Een in verband met het vrijwillig verminderen van het dienstverband toegekende financiële compensatie blijft buiten beschouwing voor het bepalen van het individueel keuzebudget.

 6 [Optionele toevoeging 3 in ontslagvariant of combinatievariant] Een toelage op grond van hoofdstuk 3 van de cao Gemeenten en de toelage overgangsrecht worden bepaald naar evenredigheid van het nieuwe salaris.

### [Optioneel] Artikel 7. Werkloosheid

1 De werkgever compenseert het verschil tussen de vastgestelde werkloosheidsuitkering op basis van het nieuwe salaris en de werkloosheidsuitkering waarvan sprake zou zijn als er geen gebruik wordt gemaakt van deze regeling.

### [Optioneel] Artikel 8. Herbezetting van vrijgekomen ruimte

Zie ook: factsheet Herbezetting

1 De beschikbaar gekomen ruimte door deze regeling binnen de organisatie wordt [maak keuze]

  zoveel mogelijk

  geheel

  gedeeltelijk, te weten voor [percentage van de vrijgevallen formatie in euro’s]

  gedeeltelijk, te weten voor [percentage van de vrijgevallen formatie in uren]

 benut voor herbezetting door instroom van starters op de arbeidsmarkt.

### Artikel 9. Ziekte, arbeidsongeschiktheid

[Ga uit van de in artikel 5 gekozen variant (en maak bij optie 3 eventuele aanvullende keuzes)]

 [optie 1, alleen te gebruiken bij zuivere verlofvariant]

 1 Wanneer de werknemer die gebruik maakt van deze regeling langdurig arbeidsongeschikt wordt wegens ziekte, wordt het recht op doorbetaling zoals bepaald in artikel 7:1 van de cao Gemeenten berekend over het salaris vóór deelname aan deze regeling én de toegekende salaristoelage(n).

 2 Hierbij geldt dat de werknemer nooit een hoger bedrag krijgt doorbetaald dan dat hij op grond van deze regeling krijgt als hij niet ziek zou zijn geweest.

 3 De re-integratie bij ziekte richt zich op de omvang van de formele arbeidsduur.

 [optie 2, te gebruiken bij verlof-, ontslag- en combinatievariant]

 1 Wanneer de werknemer die gebruik maakt van deze regeling langdurig arbeidsongeschikt wordt wegens ziekte, wordt bij 52 weken onafgebroken ziekteverzuim deelname aan deze regeling ambtshalve definitief beëindigd.

 2 De re-integratie bij ziekte richt zich op de omvang van de formele arbeidsduur.

 [optie 3, te gebruiken bij verlof-, ontslag- en combinatievariant]

 1 De werknemer die gebruik maakt van deze regeling en die langdurig arbeids-ongeschikt wordt wegens ziekte, heeft recht op doorbetaling van zijn salaris en de toegekende salaristoelage(n) overeenkomstig [artikel 7:1 cao Gemeenten en/of artikel lokale rechtspositieregeling]. Daarbij gelden als grondslag het nieuwe salaris en de toegekende salaristoelage(n) die op grond van deze regeling zijn vastgesteld.

 2 De re-integratie bij ziekte richt zich op de omvang van de verminderde arbeidsduur.

 3 [Maak indien gewenst keuze uit 2 aanvullende opties]
[Optie 1] Eventueel nadelig verschil in de verminderde loondoorbetaling bij ziekteverlof langer dan [aantal maanden/ aantal jaar] ten opzichte van de situatie als de werknemer niet zou hebben deelgenomen aan deze regeling, wordt door de werkgever [geheel /voor … procent] gecompenseerd.
[Optie 2] Eventueel nadelig verschil in totale uitkering (som van WIA, AOP en
AOV) ten opzichte van de aanspraak als de werknemer niet zou hebben deelgenomen aan deze regeling wordt door de werkgever [geheel/voor … procent] gecompenseerd.

### Artikel 10. Pensioenopbouw en pensioenpremieverdeling

Zie ook: factsheet Pensioenopbouw en premieverdeling

1 De bepalingen met betrekking tot de maximale opbouw van pensioen, vastgelegd in fiscale wet- en regelgeving, het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP en de Pensioenovereenkomst ABP blijven van toepassing.

2 Deelname aan het generatiepact brengt geen wijziging in de pensioenpremieverdeling tussen werkgever en werknemer over het nieuwe salaris.

3 [Opnemen bij verlofvariant en combinatievariant:] Over verlof is pensioenopbouw mogelijk, ongeacht of over dit verlof salaris wordt betaald of niet.

 [Optioneel] De pensioenpremie over onbetaald verlof wordt door de werkgever
voor [percentage] procent verhaald op de werknemer.

4 [Opnemen bij ontslagvariant en combinatievariant:] Indien het dienstverband is verminderd door deeltijdontslag, is pensioenopbouw uitsluitend mogelijk over het nieuwe salaris inclusief de eventuele financiële compensatie.

### Artikel 11. Werktijden en werkzaamheden bij deelname

1 De werknemer maakt met zijn leidinggevende nadere afspraken over werktijden en te verrichten werkzaamheden.

2 [Optioneel] Hierbij geldt dat de resterende arbeidsduur wordt verdeeld over
minimaal [aantal] dagen/dagdelen.

### Artikel 12. Evaluatie

1 In [maand, jaar] worden de effecten van de regeling geëvalueerd.
De evaluatie wordt geagendeerd voor overleg met de commissie voor georganiseerd overleg. De evaluatie kan ertoe leiden dat de regeling van rechtswege afloopt, wordt aangepast of dat een nieuwe periode van inschrijving voor deze regeling wordt opengesteld.

### Artikel 13. Hogere wet- en regelgeving

1 Dwingende bepalingen in hogere wet- en regelgeving gaan voor de bepalingen in deze regeling. Wijzigingen in de hogere wet- en regelgeving werken direct door in deze regeling. Dit kan gevolgen hebben voor iedereen die deelneemt aan deze regeling of wil gaan deelnemen.

### Artikel 14. Onvoorziene gevallen/hardheidsclausule

1 In situaties waarin deze regeling niet voorziet of leidt tot een onbillijke uitkomst, kan [functionaris] besluiten van de regeling af te wijken.

### Artikel 15. Slotbepaling

Zie ook: factsheet Criteria doelgroep

1 Deze regeling treedt in werking met ingang van [datum ingang regeling].
Deze regeling heeft een looptijd van [ingangsdatum] en eindigt op [datum einde looptijd]. Deze regeling wordt aangehaald als [titel van de regeling].

2 Wijziging van deze regeling voortvloeiende uit gerezen geschillen over de uitvoering van de regeling, dan wel ingeval van gewijzigde hogere regelgeving, vindt plaats nadat hierover in de commissie voor georganiseerd overleg overeenstemming is bereikt.