

Generatiepact

Formele kaders regeling

Onderstaand volgt een uiteenzetting van de formele kaders en voorwaarden van het generatiepact als onderdeel van de Vitaliteitsregeling van de Burgemeester Walda School (BWS).

Algemene Fiscale- en pensioen technische voorwaarden:

1. De voorwaarden van de Generatiepactregeling moeten uitvoerbaar zijn binnen het bestaande pensioen- en uitvoeringsreglement van het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds (ABP).
2. De medewerker die gebruik maakt van het Generatiepact moet vanuit *fiscaal oogpunt* minimaal 50% wekelijks feitelijk blijven werken van de (gemiddelde) benoemingsomvang die de medewerker had op 57-jarige leeftijd, tenzij er sprake is van afwezigheid als gevolg van ziekte, arbeidsongeschiktheid of regulier jaarlijks vakantieverlof.
3. Bij deelname aan dit Generatiepact is het niet mogelijk *gelijktijdig* gebruik te maken van opname levensloop, verlofstuwmeren, leeftijdsverlofdagen of soortgelijke verlof- en seniorenregelingen als hierbij de 'feitelijke 50% werken-eis' van de fiscus in het gedrang komt.
4. Het is *fiscaal* niet toegestaan om eerder dan 10 jaar voorafgaand aan de pensioen-richtleeftijd conform het pensioenreglement deel te nemen aan een Generatiepactmodel.

Artikel 1- Begripsomschrijvingen:

Medewerker:	De persoon die minimaal 2 jaar is benoemd in vaste dienst bij de BWS, vallend onder de cao-VO.
Werkgever:	Het bevoegd gezag van de BWS, zijnde het College van B&W van de gemeente Ameland, gemandateerd vertegenwoordigd door de directeur.
Salaris:	Maandbedrag dat binnen de salarisschaal aan de medewerker is toegekend naar evenredigheid van diens formele arbeidsduur in vast dienstverband.
Salaristoelagen:	De niet vaste toelage aan vakantiegeld, eindejaarsuitkering en de bindingstoelage die aan de medewerker zijn toegekend.
Oorspronkelijk salaris:	Het salaris van de medewerker verkregen uit vast dienstverband, direct voorafgaand aan de ingangsdatum van deelname aan deze regeling, zonder korting van verlofuren.
Oorspronkelijke benoeming:	De omvang van de vaste benoeming direct voorafgaand aan de ingangsdatum van deelname aan deze regeling.
Vaststellingsovereenkomst:	Document waarin de afspraken tussen werkgever en medewerker worden vastgelegd, een en ander conform de regeling.

Artikel 2 - Wie kan hiervan gebruik maken?

Voorwaarden:

1. De regeling staat open voor:
 - o – de medewerker OOP, die 62 jaar of ouder is op het moment van deelname;
 - o – de medewerker docent/directie, die 62 jaar of ouder is op het moment van deelname.
2. De looptijd van de regeling is voor twee jaar.
3. Deelname is mogelijk op één van de volgende instapmomenten:
 - o – op 1 augustus 2024
 - o – op 1 augustus 2025
4. Een verzoek tot deelname aan de regeling moet schriftelijk voor 1 maart van het betreffende kalenderjaar bij de directeur worden aangevraagd. Het instapmoment is steeds het daaropvolgende schooljaar.
5. Indien er sprake is geweest van een uren vermeerdering binnen een periode van 2 jaar voor deelname aan deze regeling, geldt als oorspronkelijke benoeming de formele arbeidsduur voordat het aantal uren is uitgebreid.
6. De medewerker dient minimaal 0,4 werktijd factor per week feitelijk te blijven werken om ongewenste organisatorische knelpunten te voorkomen.
7. Een verzoek om gebruik te mogen maken van deze regeling wordt in principe gehonoreerd tenzij naar het oordeel van de directeur een zwaarwegend

dienstbelang, economische of organisatorische redenen zich hiertegen verzetten. De bevoegdheid tot het beslissen op een verzoek tot deelname aan deze regeling ligt bij de directeur.

8. Van een zwaarwegend dienstbelang is in ieder geval sprake indien bij honorering van het verzoek naar het oordeel van de directeur sprake is van kwalitatieve frictie en daarmee extra onevenredige en structurele/meerjarige financiële uitgaven voor de BWS worden voorzien.
9. De medewerker en de directeur stellen een vaststellingsovereenkomst op, waarin de afspraken met betrekking tot zijn/haar deelname aan deze regeling, vastgelegd zijn.

NB De BWS stelt als voorwaarde dat als gevolg van minder werken, de resterende arbeidsduur minimaal 0,4 FTE bedraagt. In individuele gevallen kan de fiscale wetgeving prevaleren, waardoor een medewerker verplicht wordt om voor een hogere werktijdfactor dan 0,4 FTE te blijven werken. Dit is in de situatie wanneer de benoemingsomvang van de medewerker op leeftijd 57 jaar, hoger was dan 0,8 FTE. Immers, de fiscale regel schrijft voor, dat de medewerker minimaal 50% van de benoemingsomvang op leeftijd 57 jaar moet blijven werken.

Voorbeeld:

- Benoemingsomvang op leeftijd 57 jaar was 1,0 FTE
- Huidige benoemingsomvang is 0,8 FTE
- Deelname aan de regeling zou betekenen dat de medewerker vanuit zijn huidige benoeming van 0,8 FTE voor 50% minder gaat werken; dit is 50% van 0,8 FTE = 0,4 FTE resterende arbeidsduur.

MAAR: de fiscale ondergrens schrijft voor 0,5 FTE (= 50% van 1,0 FTE) als minimale resterende arbeidsduur.

In dit voorbeeld is dan deelname aan de regeling beperkt van 0,8 FTE naar 0,5 FTE, en dus 37,5% minder werken in plaats van 50%.

Artikel 3 – Duur van de deelname:

1. De deelname aan de regeling vindt plaats gedurende de resterende duur van het dienstverband van de medewerker tot de datum waarop de medewerker 12 maanden verwijderd is van de AOW-leeftijd of tot de datum waarop het dienstverband eerder eindigt door ontslag of ontbinding.
2. Voorwaardelijk aan deelname aan deze regeling is, dat de deelnemer op de in artikel 3 lid 1 genoemde uittreiddatum ontslag neemt. Voorafgaand aan deelname tekent betrokken medewerker daarvoor.
3. Deelname aan de regeling kan niet tussentijds worden beëindigd of opgeschort gedurende de resterende duur van het dienstverband, voor zover in deze regeling niet uitdrukkelijk anders is bepaald.

Artikel 4 – Inhoud van de regeling voor medewerkers t/m salarisschaal 9:

1. Het gebruik maken van de regeling houdt in dat de medewerker 50% minder gaat werken, waarbij 50% van de oorspronkelijke benoeming in de vorm van buitengewoon verlof wordt verleend, inclusief inzet van de volledige verlofomvang uit het overgangsrecht BAPO of de regeling LPB.
2. Om organisatorische reden blijft de medewerker minimaal 0,4 fte per week als ondergrens feitelijk werken. De omvang van de benoeming wordt niet aangepast. Immers de medewerker neemt buitengewoon verlof op. Medewerkers met een oorspronkelijke benoeming die kleiner is dan 0,8 fte kunnen ook deelnemen aan de regeling. In dat geval zal het daadwerkelijke percentage werktijdvermindering minder zijn dan 50% om te voldoen aan de vereiste om minimaal 0,4 fte te werken. De regeling wordt dan naar rato toegepast.
3. De compensatie aan loondoorbetaling over het bijzonder verlof bedraagt in totaal 50% (*50% werken - 75% loon - 100% pensioenopbouw*) van het oorspronkelijke salaris en de toegekende salaristoelage(n), inclusief de compensatie uit het overgangsrecht BAPO of de regeling LPB. Werkgever past over het brutoloon overeenkomstig de voor de medewerker geldende salarisschaal de eventueel toekomstige cao-verhogingen toe.
4. Deze regeling staat open voor alle medewerkers die voldoen aan de voorwaarden conform artikel 2.

Artikel 5 – Inhoud van de regeling voor medewerkers vanaf salarisschaal LB:

1. Het gebruik maken van de regeling houdt in dat de medewerker 50% minder gaat werken, waarbij 50% van de oorspronkelijke benoeming in de vorm van buitengewoon verlof wordt verleend, inclusief inzet van de volledige verlofomvang uit het overgangsrecht BAPO of de regeling LPB.
2. Om organisatorische reden blijft medewerker minimaal 0,4 fte per week als ondergrens feitelijk werken. De omvang van de benoeming wordt niet aangepast. Immers de medewerker neemt buitengewoon verlof op. Medewerkers met een oorspronkelijke benoeming die kleiner is dan 0,8 fte kunnen ook deelnemen aan de regeling. In dat geval zal het daadwerkelijke percentage werktijdvermindering minder zijn dan 50% om te voldoen aan de vereiste om minimaal 0,4 fte te werken. De regeling wordt dan naar rato toegepast.
3. De compensatie aan loondoorbetaling over het bijzonder verlof bedraagt in totaal 40% (*50% werken - 70% loon - 100% pensioenopbouw*) van het oorspronkelijke salaris en de toegekende salaristoelage(n), inclusief de compensatie uit het overgangsrecht BAPO of de regeling LPB. Werkgever past over het brutoloon overeenkomstig de voor de medewerker geldende salarisschaal de eventueel toekomstige cao-verhogingen toe.
4. Deze regeling staat open voor alle medewerkers die voldoen aan de voorwaarden conform artikel 2.

Artikel 6 – Aan het salaris gerelateerde arbeidsvoorwaarden:

Een jubileumgratificatie gedurende de deelname aan de regeling wordt berekend over de oorspronkelijke benoeming.

Artikel 7 – Pensioenopbouw:

1. De pensioenopbouw loopt bij gebruikmaking van de regeling volledig (100%) door op basis van het pensioengevend salaris conform de oorspronkelijke benoeming.
2. De pensioenpremies worden zowel door werkgever als medewerker betaald in de normale verhoudingen (op dit moment 70:30), die door het ABP zijn vastgesteld.
3. De bepalingen met betrekking tot de maximale opbouw van pensioen, vastgelegd in fiscale wet- en regelgeving en het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP, blijven van kracht.

Artikel 8 – Werktijden:

De feitelijke werktijden, maar ook de lessen en taken worden vastgesteld in overleg tussen de medewerker en de directeur.

Artikel 9 – Vakantieverlof:

Gedurende de periode waarin de medewerker gebruik maakt van de regeling vindt over de uren van het buitengewoon verlof geen opbouw van vakantie-uren plaats.

Artikel 10 – Deskundigheidsbevordering:

Het in artikel 16.4 lid 1 van de Cao VO genoemde aantal uren voor deskundigheidsbevordering wordt ook berekend naar rato van de feitelijke werktijd.

Artikel 11 – Arbeidsongeschiktheid:

1. Voor de medewerker, die gebruik maakt van de regeling en langer dan 12 maanden ziek is, schort de regeling na die 12 maanden op totdat hij weer 100% arbeidsgeschikt is verklaard of definitief is herplaatst in een andere functie.
2. Hij ontvangt vanaf de 13^e maand van ziekte het oorspronkelijk aan hem toegekende salaris met de daarbij behorende salariskorting wegens ziekte tot de dag waarop de regeling wordt voortgezet.
3. Hierbij geldt dat de medewerker nooit een hoger bedrag krijgt doorbetaald dan hij op grond van deze regeling krijgt als hij niet ziek zou zijn geweest.
4. De re-integratie bij ziekte richt zich op de omvang van de verminderde arbeidsduur.

Artikel 12 - Aanspraak op uitbreiding aanstellingsomvang:

1. De medewerker die gebruik maakt van de regeling kan geen aanspraak maken op een uitbreiding van de benoemingsomvang in welke vorm dan ook.
2. Een uitzondering op lid 1 is slechts mogelijk als intern of extern binnen 30 dagen geen vervanging kan worden ingezet c.q. gevonden. Voor de duur van de vervanging en het betreffende aantal uren wordt de deelname aan de regeling tijdelijk onderbroken.

Artikel 13 – Nevenwerkzaamheden:

1. De medewerker die gebruik maakt van de regeling, mag tijdens de vrijgekomen werktijd (buitengewoon verlof) geen nieuwe betaalde nevenwerkzaamheden of uitbreiding van al betaalde nevenwerkzaamheden verrichten.
2. De bepalingen met betrekking tot de maximale opbouw van pensioen en vervroegde pensionering, vastgelegd in fiscale wet- en regelgeving en het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP, blijven van kracht.

Artikel 14 – Hardheidsclausule:

In gevallen waarin deze regeling niet of niet naar billijkheid voorziet, dan wel onduidelijkheid of onenigheid bestaat over de toepassing daarvan, beslist de directeur.

Artikel 15 – Hogere wet -en regelgeving:

Dwingende bepalingen in hogere wet -en regelgeving prevaleren boven de bepalingen in deze regeling.

Artikel 16 – Werkingsduur:

1. Deze regeling loopt van 1 augustus 2024 tot en met 1 augustus 2025.
2. De medewerker, die vóór het einde van deze regeling in overeenstemming met de werkgever gebruik maakt van deze regeling, kan dat in principe blijven doen tot de datum waarop de medewerker 12 maanden verwijderd is van de AOW-leeftijd.
3. Wanneer op basis van deze regeling buitengewoon verlof als bedoeld in artikel 4 en 5 is verleend, bindt dat zowel de werkgever als de medewerker. Alleen wanneer beide partijen hiermee instemmen, kan dat besluit worden ingetrokken.

Artikel 18 – Evaluatie:

In het 4^e kwartaal van 2024 wordt in een evaluatie gezien in welke mate de regeling voldoet. De evaluatie wordt geagendeerd voor overleg met de MR.

Artikel 19 – Datum inwerkingtreding:

Deze regeling treedt in werking met ingang van 1 januari 2024.