

## Generatiepact 2017 Gemeente Groningen

HET COLLEGE VAN BURGEMEESTER EN WETHOUDERS VAN GRONINGEN:  
Gelet op de Algemene wet bestuursrecht, de Gemeentewet, de Ambtenarenwet;

### BESLUIT:

**tot het vaststellen van het Generatiepact 2017 Gemeente Groningen:  
Generatiepact 2017 Gemeente Groningen  
55- en 60-jarigenregeling**

### Artikel 1 Algemeen

1. Onder de regeling(en) worden verstaan:  
de 55-jarigenregeling als bedoeld in artikelen 3, 4 en 5 en de 60-jarigenregeling als bedoeld in artikel 6, 7 en 8.2.
2. Een verzoek tot urenvermindering op grond van onderstaande regeling(en) zal niet worden gehonoreerd indien de omvang van de aanstelling na de gevraagde urenvermindering minder dan 0,6 fte zal bedragen.
3. Bij gebruikmaking van de 55-jarigenregeling blijven de leeftijdsverlofdagen behouden, gerelateerd aan de nieuwe omvang van de aanstelling.
4. Bij gebruikmaking van de 60-jarigenregeling blijven de leeftijdsverlofdagen óf de arbeidstijdverkorting op basis van 60+-regeling (nadere arbeidstijdverkorting oudere medewerkers) behouden, gerelateerd aan de nieuwe omvang van de aanstelling.
5. Medewerkers die nog aanspraak kunnen maken en/of al deelnemen aan de FPU- of FLO-regeling, kunnen geen gebruik maken van onderstaande regeling(en).
6. Op de werkgever rust een actieve informatieplicht richting de medewerkers over de regelingen.
7. De werkgever informeert de commissie voor het Georganiseerd Overleg ieder kwartaal door middel van een rapportage over de effecten van regelingen. Deze periodieke rapportage wordt besproken in de commissie voor Georganiseerd Overleg

### Artikel 2 Looptijd

1. Deelname aan de 55-jarigenregeling is mogelijk tot 1 januari 2018. Deelname aan de 60-jarigenregeling is mogelijk tot 1 januari 2019. Voor 1 januari 2019 aangevangen regelingen kunnen volledig worden doorlopen. Dit betekent dat na afloop van de 55-jarigenregeling, aansluitend (ook) nog gebruik gemaakt kan worden van de 60-jarigenregeling.
2. Als eenmaal de keuze is gemaakt om van deze regeling(en) gebruik te maken, dan kan daarop niet worden teruggekomen.

### Artikel 3 55-jarigenregeling

1. De medewerker van 55 jaar of ouder die minimaal een jaar in dienst is van de gemeente Groningen op basis van een ambtelijke aanstelling, kan het college tot 1 januari 2018 verzoeken om de omvang van zijn aanstelling met een dag te verminderen. De vermindering zal op zijn vroegst ingaan met ingang van de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin hij de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt.
2. De ingeleverde uren zullen voor de helft worden gecompenseerd in de vorm van een toelage als bedoeld in artikel 4 gedurende een periode van maximaal 5 jaar, maar nooit langer dan tot en met een maand waarin de leeftijd van 60 jaar wordt bereikt.

### Artikel 4 Toelage 55-jarigenregeling

1. De hoogte van de toelage bedraagt 50% van het verschil tussen het salaris dat de medewerker na de urenvermindering gaat verdienen en dat hij verdiend zou hebben wanneer hij niet aan de regeling had deelgenomen.
2. Met inachtneming van de bepalingen van het pensioenreglement van het ABP, is de toelage pensioengevend.
3. Voor de berekening van het Individueel Keuzebudget (IKB) onder artikel 3:28 lid 2 a telt deze toelage wel mee, voor de berekening van de overige IKB componenten telt deze toelage niet mee.
4. De opbouw van vakantiedagen en ADV zal plaatsvinden naar rato van de omvang van de aanstelling.

### Artikel 5 Einde looptijd 55-jarigenregeling

1. Met ingang van de maand volgend op de maand waarin de medewerker de leeftijd van 60 jaar bereikt, komt de toelage te vervallen.
2. In afwijking van artikel 2 van de Wet aanpassing arbeidsuur kan de medewerker aansluitend geen verzoek doen om vermeerdering van de omvang van de aanstelling.

3. De medewerker kan aansluitend verzoeken gebruik te maken van de 60-jarigenregeling, met dien verstande dat de reeds ingeleverde dag van de 55-jarigenregeling meetelt voor de 60-jarigenregeling. Het verzoek zoals in artikel 6 is bepaald kan derhalve slechts betrekking hebben op maximaal één dag extra tot in totaal maximaal twee dagen minder werken.

#### **Artikel 6 60-jarigenregeling**

1. De medewerker van 60 jaar of ouder die minimaal een jaar in dienst is van de gemeente Groningen op basis van een ambtelijke aanstelling, kan het college verzoeken om minimaal één, anderhalve dag of maximaal twee dagen minder te gaan werken. Per 1 januari 2018 kan het verzoek ook voor een halve dag worden gedaan.
2. De vermindering zal ingaan met ingang van de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin hij de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt.
3. Het minder werken wordt:
  - deels bereikt door het vrijwillig inleveren van uren, namelijk voor  $\frac{3}{4}$  deel
  - deels bereikt door het verlenen van verlof met behoud van het salaris en de toegekende salaristoelagen, namelijk voor  $\frac{1}{4}$  deel.
4. De inkomstenderving als gevolg van urenvermindering kan door de medewerker gecompenseerd worden door met ABP Keuzepensioen te gaan.
5. De medewerker als bedoeld in het eerste lid die een halve, één, of anderhalve dag minder is gaan werken, kan de werkgever verzoeken om respectievelijk één, anderhalve dag of maximaal twee dagen minder te gaan werken.
6. De medewerker als bedoeld in het eerste lid die een halve dag, één dag, anderhalve dag of twee dagen minder is gaan werken, kan de werkgever niet verzoeken om opnieuw meer te gaan werken.

#### **Artikel 7 Verlof met behoud van salaris en toegekende salaristoelagen 60-jarigenregeling**

1. Het toekennen van verlof met behoud van salaris en toegekende salaristoelagen is op grond van de bepalingen van het Pensioenreglement van het ABP pensioengevend en telt mee voor de berekening van het IKB.
2. Over de uren waarover verlof wordt verleend, vindt geen opbouw van vakantiedagen en ADV plaats. Over de uren waarover verlof wordt verleend hoeven ook geen vakantiedagen of ADV te worden opgenomen.

#### **Artikel 8 Duur van de 60-jarige regeling**

De 60-jarigenregeling eindigt in ieder geval op het moment dat de medewerker de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

#### **Artikel 9 Hardheidsclausule**

Indien gevallen waarin de toepassing van deze regeling leidt tot een onbillijke situatie voor een medewerker, kan de werkgever van deze regeling afwijken in een voor de medewerker gunstige zin.

#### **Artikel 10 Inwerkingtreding**

Deze wijzigingen in het Generatiepact 2017 Gemeente Groningen treden in werking op de dag na die van de bekendmaking.

*Gedaan te Groningen in de collegevergadering van 17 oktober 2017.*

*burgemeester*

*Peter denOudsten.*

*gemeentesecretaris*

*PeterTeesink.*