

Modelregeling Generatiebeleid

Regeling Generatiebeleid voor de instelling [naam instelling]

Artikel 1. Begripsbepalingen

- 1 Werknemer: de werknemer in de zin van artikel 1:1 van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling sector GGZ (CAO GGZ) die in vaste dienst is aangesteld en onder de werking van de cao valt.
- 2 Werkgever: het bestuur van [naam instelling].
- 3 Formele arbeidsduur: de arbeidsduur per week volgens de arbeidsovereenkomst.
- 4 Verminderde arbeidsduur: de arbeidsduur per week zoals die voor de werknemer is vastgesteld op grond van deze regeling.
- 5 Salaris: het salaris in de zin van artikel 1:1 cao GGZ, naar evenredigheid van de formele arbeidsduur.
- 6 Nieuwe salaris: het salaris in de zin van artikel 1:1 cao GGZ na toepassing van deze regeling.
- 7 Oorspronkelijke salaris: het salaris in de zin van artikel 1:1 cao GGZ vóór toepassing van deze regeling.

Artikel 2. Aanvraagprocedure

- 1 De werknemer kan een schriftelijk verzoek indienen voor deelname aan het Generatiebeleid, met vermelding van de gewenste ingangsdatum.
- 2 Werkgever bespreekt dit verzoek met werknemer **binnen een termijn van ...**
- 3 Werkgever en werknemer bespreken de consequenties van deelname aan het Generatiebeleid, waaronder:
 - financiële gevolgen (salaris, sociale premies, e.d.);
 - wel/niet voortzetting van pensioen op basis van de formele arbeidsduur;
 - gevolgen voor eventueel overgangsrecht PLB en/of bovenwettelijk verlof;
 - effecten voor het takenpakket nu de werknemer minder uren gaat werken;
 - individuele looptijd van de regeling;

- 4 Werkgever en werknemer leggen individuele afspraken in het kader van het Generatiebeleid schriftelijk vast en werkgever voegt deze toe in het personeelsdossier.

Artikel 3. Voorwaarden voor deelname

- 1 De werknemer die voldoet aan de criteria, zoals benoemd in art 3.2 kan een verzoek doen voor deelname aan het Generatiebeleid.
- 2 Het verzoek om deelname wordt ingewilligd nadat is vastgesteld dat:
 - De werknemer een arbeidsovereenkomst heeft voor onbepaalde tijd bij [naam instelling].
 - De werknemer op de gewenste ingangsdatum 60 jaar of ouder is, maar de pensioengerechtigde leeftijd nog niet heeft bereikt.
 - De omvang van het dienstverband in de voorgaande [aantal maanden] maanden niet is verhoogd.
 - De verminderde arbeidsduur van werknemer ten minste 50% van een full-time functie betreft.
 - De Werknemer op het moment dat hij gebruik maakt van het Generatiebeleid geen PLB-uren meer heeft openstaan dan de uren die hij heeft toegekend gekregen in het kalenderjaar waarin hij gaat deelnemen.
- 3 Werkgever wijst een verzoek als bedoeld artikel 3:1 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 noch door de werkgever gedurende de resterende duur van de arbeidsovereenkomst.

Artikel 5. Verlof en arbeidsduur

- 1 In het kader van deze regeling wordt de vermindering van arbeidsduur voor de deelnemende werknemer uitgevoerd doordat de medewerker een vrijstelling krijgt van een deel van het aantal overeengekomen uren conform de arbeidsovereenkomst.

2 Werkgever en werknemer komen in overleg overeen welke vrijstelling van uren voor werknemer zal gelden. Daarbij zijn de volgende standaardopties:

- 80%-90%-100%

In de deze variant betekent dit dat de medewerker die in overleg met de werkgever zijn arbeidsduur met 20% terugbrengt van zijn werkgever een financiële tegemoetkoming van 10% bruto ontvangt. Alle sociale premies worden op basis van deze 90% berekend en afgedragen.

- 60%-80%-100%

In deze variant wordt gekozen om de arbeidsduur terug te brengen van 100% naar 60% en wordt het salaris uitbetaald op basis van 80%. Alle sociale premies worden op basis van deze 80% berekend en afgedragen.

- 50%-75%-100%

In de derde variant wordt de arbeidsduur teruggebracht naar 50% en wordt het salaris uitbetaald op 75%. Alle sociale premies worden op basis van 75% berekend en afgedragen.

< In afwijking van de standaardopties kunnen werkgever en vakbonden ook een alternatieve variant overeenkomen >

3 De arbeidsduur dient na deelname aan deze regeling (gemiddeld) minimaal 18 uren per week te bedragen.

Artikel 6. Werktijden en werkzaamheden bij deelname

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

Artikel 7. Pensioenopbouw en pensioenpremieverdeling

- 1 De bepalingen met betrekking tot de maximale opbouw van pensioen, vastgelegd in fiscale wet- en regelgeving, het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds PFZW en de Pensioenovereenkomst PFZW blijven van toepassing.
- 2 Werknemer kan ervoor kiezen om de pensioenopbouw op het niveau van de 'oude' omvang van de arbeidsovereenkomst te houden zodat de pensioenopbouw op 100% van zijn oude contractspercentage blijft plaatsvinden. De pensioenpremieverdeling tussen werkgever en medewerker blijft hierbij ongewijzigd.

Artikel 8. Werkloosheid

- 1 Bij toepassing van de Activeringsregeling uit de cao GGZ worden de vergoedingen gebaseerd op de formele arbeidsduur en oorspronkelijke salaris van werknemer.
- 2 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.

Artikel 9. Ziekte, arbeidsongeschiktheid

- 1 Wanneer de werknemer die gebruik maakt van deze regeling langdurig arbeidsongeschikt wordt wegens ziekte, wordt het recht op doorbetaling zoals bepaald in artikel 4:2 van de cao GGZ berekend over het salaris vóór deelname aan deze regeling én de toegekende salaristoelage(n). 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.
- 2 De re-integratie bij ziekte richt zich op de omvang van de verminderde arbeidsduur.

Artikel 10. Herbezetting van vrijgekomen ruimte

- 1 De beschikbaar gekomen ruimte door deze regeling binnen de organisatie wordt geheel herbezet. Daarbij zorgt werkgever ervoor dat de werkdruk voor werknemers binnen de afdeling waar uren vrijkomen, niet verhoogt door de vrijval.
 - 2 De wijze waarop de vrijgekomen uren worden herbezet is als volgt:
 - a. uitbreiding van contracten van werknemers op dezelfde afdeling;
 - b. uitbreiding van contracten van werknemers binnen de instelling;
 - c. aannemen van nieuwe werknemers
- ... benut voor herbezetting door instroom van jongeren in de leeftijdscategorie tot [maximale leeftijd] jaar.

Artikel 11. Evaluatie

1 In [maand, jaar] worden de effecten van de regeling geëvalueerd. Onderdeel van de evaluatie zijn in ieder geval de aantallen en kenmerken van de deelnemers aan de regeling en de wijze van herbezetting van vrijgekomen uren. De evaluatie wordt geagendeerd voor het lokale overleg tussen werkgever en vakbonden. De evaluatie wordt door werkgever tevens besproken met de Ondernemingsraad.

Artikel 12. Hogere wet- en regelgeving

- 1 Deze regeling is een nadere invulling van hetgeen hierover in de cao Ziekenhuizen is afgesproken. Waar er sprake is van een onverenigbare samenloop van de regeling met de cao GGZ, prevaleert de cao.
- 2 Wanneer (veranderingen in) wet- en regelgeving leiden tot ongewenste effecten of uitvoeringsproblemen voor deze regeling, treden partijen met elkaar in overleg met als doel tot oplossingen te komen.

Artikel 13. Hardheidsclausule

1 In situaties waarin deze regeling niet voorziet of leidt tot een onbillijke uitkomst, kan werkgever besluiten van de regeling af te wijken ten gunste van de werknemer.

Artikel 14. Slotbepaling

- 1 Deze regeling treedt in werking met ingang van [datum ingang regeling]. Deze regeling heeft een looptijd van [periode] en eindigt op [datum einde looptijd].
- 2 Interpretatie van deze regeling is voorbehouden aan de partijen bij deze regeling.
- 3 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 het overleg tussen partijen bij de regeling overeenstemming is bereikt.