

Generatieregeling

Stadskamer

Wij werken anders, bij ons loont meedoen!

Zorgkamer 



Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1 Inleiding.....	3
Hoofdstuk 2 Algemene bepalingen	3
<i>Artikel 01 Begripsomschrijvingen</i>	<i>3</i>
Hoofdstuk 3 Generatieregeling.....	4
<i>Artikel 02 Cao</i>	<i>4</i>
<i>Artikel 03 Wanneer deelname mogelijk?</i>	<i>4</i>
<i>Artikel 04 Voorwaarden</i>	<i>4</i>
<i>Artikel 05 Verlofrechten</i>	<i>4</i>
<i>Artikel 06 Vaststelling aantal uren</i>	<i>4</i>
<i>Artikel 07 Arbeidsvoorwaarden</i>	<i>5</i>
<i>Artikel 08 Pensioen</i>	<i>5</i>
<i>Artikel 09 Aanvraagprocedure</i>	<i>5</i>
<i>Artikel 10 Rekenvoorbeeld</i>	<i>6</i>
Hoofdstuk 4 Overige bepalingen	7
<i>Artikel 11 Financiering</i>	<i>7</i>
<i>Artikel 12 Wijze van openbaarmaking</i>	<i>7</i>
<i>Artikel 13 Onvoorziene omstandigheden</i>	<i>7</i>
<i>Artikel 14 Vaststelling en wijziging reglement</i>	<i>7</i>

Hoofdstuk 1 Inleiding

Het bestuur van Stichting Stadskamer en Stichting Zorgkamer heeft een generatieregeling opgesteld voor de beroepskrachten van Stichting Stadskamer en Stichting Zorgkamer.

De generatieregeling, te vinden in hoofdstuk 3, is een regeling die beroepskrachten kunnen aanwenden die vijf jaar of minder voor de start van hun AOW zitten, om minder uren te werken met behoud van een deel van het loon over die uren.

De generatieregeling heeft tot doel om oudere beroepskrachten de mogelijkheid te bieden om minder te gaan werken. Enerzijds om deze beroepskrachten tot het einde van hun loopbaan duurzaam aan de slag te houden en anderzijds om jongere beroepskrachten te laten instromen, zodat deze goed opgeleid worden met de kennis van de oudere beroepskrachten.

In artikel 10 is een rekenvoorbeeld van de generatieregeling te vinden. Hiermee kunnen de vragen beantwoord worden hoe de generatieregeling werkt.

Hoofdstuk 2 Algemene bepalingen

Artikel 01 Begripsomschrijvingen

- a. AOW: Algemene Ouderdomswet;
- b. Arbeidsovereenkomst: de beroepskracht is in dienst van de werkgever en ontvangt loon;
- c. Arbeidsvoorwaarden: voorwaarden waarop de beroepskracht voor de werkgever werkt;
- d. Beroepskrachten: de persoon is werkzaam bij Stichting Stadskamer en/of Stichting Zorgkamer, in dienst of verbonden aan de Stichting, die binnen haar/zijn werkzaamheden werkzaam is binnen een samenwerkend team. Binnen hun samenwerkend team zijn zij verantwoordelijk voor een gedeelte van de dagelijkse bedrijfsvoering binnen de Stichting;
- e. Bestuur: de (verzameling van) personen die krachtens opgedragen bevoegdheden eindverantwoordelijk zijn voor de uitvoering van de werkzaamheden van de gehele organisatie;
- f. Cao van Sociaal Werk: collectieve arbeidsovereenkomst (cao) voor de beroepskrachten van Stichting Stadskamer en/of Stichting Zorgkamer;
- g. Generatieregeling: regeling die aangewend kan worden door de beroepskrachten van Stichting Stadskamer en/of Stichting Zorgkamer;
- h. Hoofdfinanciering: de belangrijkste en grootste subsidies van Stichting Stadskamer en Stichting Zorgkamer;
- i. HRM: Human Resource Management;
- j. IKB: individueel keuze budget;
- k. Onvoorziene omstandigheden: omstandigheden die belanghebbende niet hebben en kunnen voorzien bij het sluiten van de generatieregeling;
- l. Oorspronkelijke arbeidsduur: hoeveel uur er per week wordt gewerkt door de beroepskracht, vooraf de generatieregeling;
- m. Oorspronkelijke arbeidsovereenkomst: arbeidsovereenkomst vooraf de generatieregeling;
- n. Oorspronkelijke salaris: het salaris dat de beroepskracht verdiende vooraf de generatieregeling;
- o. Personeelsvertegenwoordiging (PVT): behartigt de belangen van de beroepskrachten van Stichting Stadskamer en/of Stichting Zorgkamer;
- p. Werkgever: Stichting Stadskamer en/of Stichting Zorgkamer.

Hoofdstuk 3 Generatieregeling

Artikel 02 Cao

1. De generatieregeling is gebaseerd op de cao van Sociaal Werk artikel 5.13;
2. De generatieregeling is niet verplicht conform cao.

Artikel 03 Wanneer deelname mogelijk?

Deelname aan de generatieregeling loopt door tot het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd en is mogelijk voor een beroepskracht, die valt onder de cao Sociaal werk, en;

- a. In dienst is van Stichting Stadskamer en/of Stichting Zorgkamer;
- b. Binnen vijf jaar de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt;
- c. Minimaal de helft (50%) van de oorspronkelijke arbeidsduur blijft werken;
- d. In het afgelopen jaar geen uitbreiding heeft gehad van de omvang van de arbeidsovereenkomst.

Artikel 04 Voorwaarden

- a. De ondergrens: het aantal minimaal te werken uren wordt met behulp van percentages berekend. Deze percentages zijn te vinden in artikel 06;
- b. Deelname aan de generatieregeling is vrijwillig;
- c. Deelname staat vrij voor alle functies;
- d. Deelname aan de generatieregeling beïnvloedt je IKB-omvang en je loopbaanbudget;
- e. De werkgever betaalt de helft van de uren, die de werknemer door de regeling niet werkt;
- f. Bij voorzetten pensioenopbouw betaalt de werkgever het werkgeversdeel pensioenpremie;
- g. Bij arbeidsongeschiktheid gelden de bepalingen conform cao Sociaal Werk;
- h. Bij onvoorziene omstandigheden kan deelname aan de regeling aangepast dan wel beëindigd worden. Werkgever en beroepskracht treden hierover dan met elkaar in overleg;
- i. Bij uitdiensttreding voordat de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt of bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd eindigt de deelname.

Artikel 05 Verlofrechten

De beroepskracht dient, voordat de deelname aan de generatieregeling start, het opgebouwde en aangekochte verlof op te nemen dat meer is dan het in de voorgaande 12 maanden opgebouwde en aangekochte verlof, tenzij werkgever en beroepskracht andere afspraken maken.

Artikel 06 Vaststelling aantal uren

Het aantal minimaal te werken uren wordt met behulp van percentages berekend. De volgende percentages zijn aan de orde:

- a. 5 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd: maximaal 25% minder uren van de oorspronkelijke arbeidsduur;
- b. 2 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd: maximaal 35% minder uren van de oorspronkelijke arbeidsduur;
- c. 0 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd: maximaal 50% minder uren van de oorspronkelijke arbeidsduur;

De oorspronkelijke arbeidsovereenkomst ten tijde van het aangaan van de generatieregeling wordt aangepast naar het verlaagde aantal uren.

Artikel 07 Arbeidsvoorwaarden

Arbeidsvoorwaarden die gebaseerd zijn op het salaris worden berekend over het nieuwe berekende doorbetaalde salaris. Arbeidsvoorwaarden die gebaseerd zijn op uren, worden berekend over het nieuw te werken aantal uren en dus niet over de oorspronkelijke arbeidsduur. Onverlet wettelijke bepalingen.

Toelichting: dit heeft consequenties voor bijzondere verlofvormen zoals voorbeeld kortdurend zorgverlof en langdurend zorgverlof. In beide gevallen geldt dat de nieuw overeengekomen uren leidend zijn voor de bepaling van de bijzondere verlofduur. De beroepskracht kan kiezen of hij het verschil tussen het oorspronkelijke en nieuw salaris wil aanvullen uit vitaliteitsuren en/of IKB en/of loopbaanbudget en/of pensioen.

Artikel 08 Pensioen

Deelname aan de generatieregeling brengt geen wijziging in de verdeling van de premiebetaling door de werkgever en de beroepskracht zoals geldend voorafgaand aan de deelname. De medewerker kan kiezen voor pensioenopbouw op basis van het nieuwe salaris of voor pensioenopbouw op basis van het oude salaris. In beide gevallen betaalt de werkgever het werkgeversgedeelte.

Artikel 09 Aanvraagprocedure

1. De beroepskracht bespreekt de behoefte om minder uren te gaan werken met HRM. Allereerst wordt bekeken of de inzet van het IKB een passende oplossing hierbij is om extra vrije uren in te kopen om hiermee loonverlies te beperken;
2. De beroepskracht kan de generatieregeling schriftelijk indienen bij HRM. Dit dient uiterlijk zes maanden voor de gewenste ingangsdatum te geschieden;
3. De afdeling HRM controleert of de beroepskracht voldoet zoals omschreven in art. 3;
4. De afdeling HRM bespreekt de wensen van de medewerker ten aanzien van te werken aantal uren, voortzetting pensioenopbouw en het opvangen van verminderd salaris;
5. De afdeling HRM legt het verzoek ter goedkeuring voor aan het bestuur. Na akkoord wordt de beroepskracht door de afdeling HRM geïnformeerd;
6. De afdeling HRM zorgt voor de vastlegging en afhandeling van de gemaakte afspraken. Ook zorgt zijn voor de contractaanpassing.

Artikel 10 Rekenvoorbeeld

De beroepskracht werkt 36 uur (100%) en gaat 18 uur (50%) werken door deel te nemen aan de generatieregeling.

- De arbeidsovereenkomst gaat naar 27 uur (75%)
- De 9 uur, van 36 uur naar 27 uur, is aanpassing arbeidsduur. Over dit deel is er loonverlies. Het loonverlies kan eventueel (gedeeltelijk) gecompenseerd worden door opname vervroegd ouderdomspensioen en/of uitbetaling IKB
- De 9 uur, van 27 uur naar 18 uur, is vrijstelling van arbeid in de vorm van betaald verlof. Over deze 9 uur ontvangt de beroepskracht salaris. De beroepskracht ontvangt dus voor 27 uur salaris
- De aangepaste arbeidsduur (27 uur) is de basis voor alle arbeidsvoorwaarden in geld en voor loongerelateerde opbouw (sociale zekerheid, pensioen en wettelijk verlof). De overige verlofrechten (seniorenverlof, vitaliteitsuren) zijn bovenwettelijk verlof en deze worden opgebouwd over het werkelijk gewerkte aantal uren (18 uur)

Onderstaande tabellen laten het volgende zien:

- Als de beroepskracht 36 uur werkt
- Als de beroepskracht minder wil gaan werken en gebruik wil maken van de generatieregeling
- Als de beroepskracht minder wil gaan werken maar geen gebruik maakt van de generatieregeling

Huidige situatie: 36 uur	Arbeidsomvang 100%	36 uur
Brutosalaris per maand	100%	€2700,-
Opbouw IKB		€514,63
Opbouw loopbaanbudget		€47,37

Met generatieregeling	Arbeidsomvang	
- 18 uur werken - Doorbetaald voor 27 uur	50%	18 uur
Aantal uren in de arbeidsovereenkomst	75%	27 uur
Brutosalaris per maand	75%	€2.025,-
Opbouw IKB		€388,47
Opbouw loopbaanbudget		€35,53
Inleveren: 9 uur	25%	9 uur
Brutosalaris per maand	25%	€675,-
Opbouw IKB		€136,16
Opbouw loopbaanbudget		€11,84

Zonder generatieregeling	Arbeidsomvang	
- 18 uur werken - Doorbetaald voor 18 uur	50%	18 uur
Aantal uren in de arbeidsovereenkomst	50%	18 uur
Brutosalaris per maand	50%	€1.350,-
Opbouw IKB		€262,32
Opbouw loopbaanbudget		€23,69
Inleveren:	50%	18 uur
Brutosalaris per maand	50%	€1350,-
Opbouw IKB		€262,32
Opbouw loopbaanbudget		€23,69

Hoofdstuk 4 Overige bepalingen

Artikel 11 Financiering

Het bestuur van Stichting Stadskamer en Stichting Zorgkamer kan de generatieregeling wijzigen of intrekken als:

- a. De hoofdfinanciering wordt gekort; en/of
- b. De hoofdfinanciering ophoudt te bestaan.

Artikel 12 Wijze van openbaarmaking

1. De personeelsvertegenwoordiging zal het beleid bekijken en een positief of negatief advies geven;
2. Het bestuur maakt de generatieregeling, binnen veertien dagen nadat deze is vastgesteld, openbaar op een wijze die gebruikelijk is voor Stichting Stadskamer en Stichting Zorgkamer.

Artikel 13 Onvoorziene omstandigheden

Bij onvoorziene omstandigheden kan deelname aan de generatieregeling aangepast dan wel beëindigd worden. Werkgever en beroepskracht treden hierover met elkaar in overleg.

Artikel 14 Vaststelling en wijziging reglement

1. De generatieregeling wordt vastgesteld en kan worden gewijzigd door het bestuur;
2. Voorgenomen besluiten tot vaststelling of wijziging van de generatieregeling legt het bestuur ter advisering voor aan de personeelsvertegenwoordiging.

Een positief advies van de personeelsvertegenwoordiging en mede daardoor vastgesteld door het bestuur op 11-04-2022.