

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Boxmeer:

- Gelet op artikel 160 van de Gemeentewet;
- Overwegende, dat er sprake is van een vergrijzend personeelsbestand;
- Dat hierdoor op termijn de bedrijfsvoering onvoldoende is gewaarborgd;
- Gelezen het advies van het LOGA (circulaire uitwerking cao akkoord 2013-2015 ECWGO/U201401849 Lbr:14/068CvA/LOGA 14/03 aan de gemeenten om de mogelijkheden van een generatiepact te benutten;
- Gehoord het Georganiseerd Overleg;
- Gelet op de bepalingen van de Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling (CAR) en de Uitwerkingsovereenkomst (UWO).

Besluiten tot het vaststellen van de navolgende regeling en deze op te nemen in de arbeidsvoorwaardenregeling van de gemeente Boxmeer.

## **Regeling generatiepact gemeente Boxmeer**

### **Artikel 1 Begripsbepalingen**

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

- a. Medewerker: de ambtenaar in dienst van de gemeente Boxmeer in de zin van artikel 1:1 van de CAR-UWO.
- b. Generatiepact: de mogelijkheid voor medewerkers om vanaf 10 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd vrijwillig minder te gaan werken met behoud van 100% pensioenopbouw en gerelateerd aan X-X naar rato uitbetaling van salaris.
- c. Feitelijke werktijd: de feitelijke werktijd van de medewerker wordt naar rato verlaagd.
- d. Oorspronkelijke salaris: het salaris van de medewerker direct voorafgaand aan het moment dat hij aan deze regeling deelneemt.
- e. Oorspronkelijk pensioenopbouw: de pensioenopbouw van de medewerker direct voorafgaand aan het moment dat hij aan deze regeling deelneemt.

### **Artikel 2 Uitgangspunten**

1. Deze regeling is een direct gevolg van het advies van het LOGA in de cao 2013-2015 aan gemeenten om de mogelijkheden van een generatiepact te benutten. In een generatiepact biedt een gemeente oudere medewerkers de mogelijkheid om minder te werken met naar rato behoud van salaris om zo ruimte te maken voor jongere medewerkers.
2. De looptijd gedurende welke de medewerker deel kan nemen aan deze regeling, is van 1 januari 2016 tot 1 januari 2018. De gevolgen voor de medewerker die aan deze regeling deelneemt, zijn van onbepaalde duur.
3. Na 1 januari 2018 zal de regeling geëvalueerd worden.
4. De gevolgen voor de medewerker die aan deze regeling deelneemt zijn van onbepaalde duur te weten tot aan de AOW gerechtigde leeftijd conform artikel 7a Algemene Ouderdomswet of zoveel eerder bij ontslagaanvraag.

### **Artikel 3 Deelname**

1. De medewerker die deelneemt aan deze regeling kan een verzoek indienen om zijn feitelijke werktijd per week te verlagen met behoud van de volledige oorspronkelijke pensioenopbouw om gebruik te maken van de regeling X-X-100. Er dient tenminste een feitelijke werktijd van 18 uur te resteren.
2. Het college wijst een verzoek als bedoeld in het eerste lid toe, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten. Van zo'n belang is in ieder geval sprake indien toekenning van de aanvraag leidt tot ernstige problemen voor de bedrijfsvoering bij herbezetting van de vrijgekomen uren, op het gebied van veiligheid en van roostertechnische aard.

3. Indien het organisatie-/dienstbelang dit vereist is de medewerker verplicht om mentorschap in de vorm van begeleiding van medewerkers te vervullen en indien nodig aanvullende scholing/training te volgen om deze taak te vervullen.
4. De wijzigingen als bedoeld in het eerste lid geschieden met ingang van de eerste dag van een kalendermaand.

#### **Artikel 4 Verdeling**

1. De pensioenpremies worden zowel door werkgever als door werknemer betaald in de normale verhouding zoals die door het ABP wordt vastgesteld.
2. Er wordt gerelateerd aan X-X naar rato structureel onbetaald verlof verleend.
3. Het recht op vakantieverlof en leeftijdsverlofuren wordt naar rato van de resterende feitelijke werktijd toegekend.

#### **Artikel 5 Beëindiging**

1. Indien de medewerker die deelneemt aan deze regeling op grond van artikel 3, langer dan 12 maanden zijn arbeid niet kan verrichten als rechtstreeks en objectief vast te stellen gevolg van ziekte of gebrek, vervalt deelname aan deze regeling en wordt het in artikel 7:3 CAR genoemde percentage toegepast op het volledige salaris.
2. Beëindiging van deze regeling vindt plaats conform lid 1 van artikel 5. Hervatting van deelname aan deze regeling is niet meer mogelijk.
3. Beëindiging van deelname aan deze regeling op verzoek van de medewerker is niet mogelijk.

#### **Artikel 6 Nevenwerkzaamheden**

1. Medewerkers die deelnemen aan deze regeling mogen nevenwerkzaamheden verrichten mits en voor zover dit niet strijdig is met artikel 15:1<sup>e</sup> CAR.
2. Voor het onbetaald verlof geldt hierbij dat geen sprake mag zijn van een cumulatie van pensioenopbouw elders. Wanneer de werknemer dus deels elders gaat werken, kan het zijn dat er geen 100% opbouw bij ABP mogelijk is. Dit moet dan ook als voorwaarde worden gesteld bij deelname aan de regeling.

#### **Artikel 7 Hogere wet- en regelgeving**

Dwingende bepalingen in hogere wet- en regelgeving prevaleren boven de bepalingen in deze regeling. Wijzigingen in de hogere wet- en regelgeving werken direct door in deze regeling.

#### **Artikel 8 Onvoorziene gevallen**

In gevallen waarin deze regeling niet of niet naar billijkheid voorziet, kan het college een bijzondere regeling treffen.

#### **Artikel 9 Citeertitel**

Deze regeling wordt aangehaald als 'Regeling generatiepact gemeente Boxmeer'.

#### **Artikel 10 Werkingsduur**

Deze regeling treedt in werking met ingang van 1 januari 2016 en wordt beëindigd op 1 januari 2018. Na deze periode zal de regeling geëvalueerd worden.