



## Gemeente Borger-Odoorn, Verordening Regeling generatiepact gemeente Borger-Odoorn 2017 vastgesteld

Burgemeester en wethouders van Borger-Odoorn maken bekend dat op 19 december 2017 de Verordening Regeling generatiepact gemeente Borger-Odoorn 2017 is vastgesteld. De verordening treedt in werking op 01 januari 2018 en heeft betrekking op de vervroegde instroom van jongeren en gefaseerde uitstroom van medewerkers die ouder zijn dan 60 jaar.

Regeling generatiepact gemeente Borger-Odoorn 2017.

### Artikel 1 Begripsbepalingen

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

a. Medewerker:

de ambtenaar zoals bedoeld in artikel 1.1. lid 1 sub a van de CAR die in vaste dienst is aangesteld en onder de werking van de CAR valt;

b. Generatiepact:

de regeling waarbij de zittende generatie 60 jaar en ouder onder bepaalde voorwaarden plaats maken voor de instroom van jongere medewerkers;

c. Salaris; het bruto salaris en toelagen dat de deelnemer had de dag voordat hij deelneemt aan deze regeling

### 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 onderzoeken.

2. Ten gevolge van deelname aan het generatiepact vrijgekomen middelen worden ingezet voor de instroom van jonge/nieuwe medewerkers, ter voorkoming van gedwongen ontslagen en behoud van werkgelegenheid.

### Artikel 3 Doelgroep

De medewerker met een aanstelling voor onbepaalde tijd die in de looptijd van deze regeling 60 jaar en ouder is of wordt en minimaal 5 jaar in dienst is van de gemeente Borger-Odoorn kan gebruik maken van deze regeling.

### Artikel 4 Aanvraag

1. De medewerker kan schriftelijk een verzoek indienen voor deelname aan deze regeling, met vermelding van de gewenste ingangsdatum.

2. Dit verzoek wordt gehonoreerd, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten.

3. De ingangsdatum wordt door de werkgever, in overleg met de werknemer, vastgesteld op de 1e dag van een kalendermaand.

### Artikel 5 Keuzemogelijkheden

1. Het gebruik van het generatiepact houdt in dat de ambtenaar vanaf de datum waarop het naar aanleiding van zijn verzoek genomen besluit ingaat kiest voor één van de volgende mogelijkheden:

a. 50 – 70 – 100 variant.

Hierin kunnen medewerker 50% werken met 70% doorbetaling van het salaris en IKB en 100% pensioenopbouw. De 50% minder werken wordt toegekend in de vorm van bijzonder verlof.

b. 80 -90 -100 variant

Hierin kunnen medewerker 80% werken met 90% doorbetaling van het salaris en IKB en 100% pensioenopbouw. De 20% minder werken wordt toegekend in de vorm van bijzonder verlof.

2. De medewerker die gebruik maakt van de 80-90-100 variant kan vanaf de leeftijd van 63 jaar eenmalig overstappen op de variant 50-70-100.

### Artikel 6 Voorwaarden voor deelname

1. De omvang van het dienstverband in de voorgaande 36 maanden is niet verhoogd.

2. De resterende te werken uren moeten minimaal 50% van de aanstellingsuren zijn zoals de medewerker die had 10 jaar voor de ingangsdatum van de AOW.

3. Bij deelname moeten er tenminste 16 uur per week als feitelijke te werken uren resteren.



4. Het is de medewerker niet toegestaan om de vrijgekomen werktijd te gebruiken voor het verrichten van betaalde arbeid. De werkgever kan hiervan op verzoek ontheffing verlenen. Neveninkomsten die de medewerker genoot op het moment van deelname aan deze regeling kunnen worden gehandhaafd.
5. De medewerker die gebruik maakt van de regeling kan geen aanspraak meer maken op een uren vermeerdering in welke vorm dan ook.
6. Wanneer de medewerker tijdens de deelname op eigen verzoek minder gaat werken ten opzichte van de oorspronkelijke aanstellingsomvang, ziet hij/zij af van verdere deelname aan de regeling.

#### Artikel 7 Ziekte, arbeidsongeschiktheid

1. Wanneer de medewerker die gebruik maakt van deze regeling langdurig arbeidsongeschikt wordt wegens ziekte, wordt het recht op doorbetaling zoals bepaald in artikel 7.3 van de CAR-UWO berekend over het salaris voor deelname aan deze regeling en de toegekende salaristoelage(n).
2. Hierbij geldt dat de medewerker nooit een hoger bedrag krijgt doorbetaald dan het oorspronkelijke salaris.
3. De re-integratie bij ziekte richt zich op de omvang van de verminderde arbeidsduur.

#### Artikel 8 Verlof

1. Verlofopbouw vindt plaats op basis van het resterende te werken uren.
2. Vanaf ingangsdatum van deelname aan de regeling vervalt de opbouw van leeftijdsverlofdagen.
3. Is er sprake van ziekte, zoals beschreven in artikel 7, dan bouwt de medewerker vanaf de zevende maand van ziekte weer verlof op in overeenstemming met het oorspronkelijk aan hem toegekende verlof tot de dag waarop de regeling wordt voortgezet.

#### Artikel 9 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 ABP en de Pensioenovereenkomst ABP blijven van toepassing.
2. Deelname aan het generatiepact brengt geen wijziging in de pensioenopbouw door de medewerker, zoals geldend voorafgaand aan de deelname. Ook over het bijzonder verlof wordt pensioen opgebouwd.
3. Deelname aan het generatiepact brengt geen wijziging in de verdeling van de premiebetaling tussen werkgever en medewerker.

#### Artikel 10 Hogere wet- en regelgeving

Dwingende bepalingen in hogere wet- en regelgeving gaan voor de bepalingen in deze regeling. Wijzigingen in de hogere wet- en regelgeving werken direct door in deze regeling. Dit kan gevolgen hebben voor iedereen die deelneemt aan deze regeling of wil gaan deelnemen.

#### Artikel 11 Herbezetting

1. De vrijkomende formatie door deze regeling wordt indien mogelijk volledig ingezet voor het doel dat ook vanuit de CAO wordt gestimuleerd, namelijk verjonging van medewerkers jonger dan 35 jaar aan te stellen in een structurele formatieve functie volgens de CAR-UWO.
2. De realisering van de doelstelling, genoemd in het eerste lid, is onderwerp van overleg met de Ondernemingsraad.

#### Artikel 12 Werkingsduur

1. De looptijd gedurende welke de medewerker aan kan vangen met deze regeling, is van 1 januari 2018 tot en met 31 december 2018
2. Op grond van evaluatie van de resultaten en de doelstellingen, kan het college jaarlijks besluiten tot verlenging van de regeling met een jaar.

#### Artikel 13 Hardheidsclausule

Het college kan in onvoorziene gevallen, waarin deze regeling niet of niet naar billijkheid voorziet, een bijzondere regeling treffen.

#### Artikel 14 Inwerkingtreding

Deze regeling kan worden aangehaald als "Generatiepact Gemeente Borger-Odoorn 2017" en treedt in werking op 1 januari 2018.

Aldus vastgesteld in de vergadering van het College van burgemeester en wethouders van De gemeente Borger-Odoorn d.d. 19 december 2017

De secretaris de burgemeester.  
P. Post J. Seton



---

U kunt de verordening vinden op [www.overheid.nl](http://www.overheid.nl) of opvragen bij het Klantcontactcentrum.

Tegen de vaststelling van een verordening staat geen bezwaar of beroep open.  
zienswijze naar voren brengen bij de gemeenteraad, Postbus 3, 7875 ZG Exloo.