

Generatiepact (Boxmeer)

Regeling generatiepact

Deze regeling geldt voor de Gemeente Boxmeer.

Inhoudsopgave

- Artikel 1 Begripsbepalingen
- Artikel 2 Uitgangspunten
- Artikel 3 Deelname
- Artikel 4 Verdeling
- Artikel 5 Beëindiging
- Artikel 6 Nevenwerkzaamheden
- Artikel 7 Hogere wet- en regelgeving
- Artikel 8 Onvoorziene gevallen
- Artikel 9 Citeertitel
- Artikel 10 Werkingsduur

Artikel 1 Begripsbepalingen

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

- Medewerker:**
de ambtenaar in dienst van de gemeente Boxmeer in de zin van artikel 1:1 van de CAR-UWO.
- Generatiepact:**
de mogelijkheid voor medewerkers om vanaf 60 jaar vrijwillig minder te gaan werken op basis van een van de volgende varianten:
 - 80% werktijd - 90% salaris - 100% pensioenopbouw
 - 60% werktijd - 80% salaris - 100% pensioenopbouw
 - Met een wisselleeftijd, te weten: Vanaf 60 jaar 80 - 90 - 100% en m.i.v. 65 jaar 60 - 80 - 100%
- Feitelijke werktijd:**
de feitelijke werktijd van de medewerker wordt naar rato verlaagd.
- Oorspronkelijke salaris:**
het salaris van de medewerker direct voorafgaand aan het moment dat hij aan deze regeling deelneemt.
- Oorspronkelijk pensioenopbouw:**
de pensioenopbouw van de medewerker direct voorafgaand aan het moment dat hij aan deze regeling deelneemt.

Artikel 2 Uitgangspunten

Lid 1

De regeling is voor de gemeente "budgettair neutraal", d.w.z. dat deelname aan de regeling de gemeente geen extra geld mag kosten.

Lid 2

De looptijd gedurende welke de medewerker in kan stappen en deel kan nemen aan deze regeling, is van 1 september 2019 tot 1 januari 2022.

Lid 3

De medewerker die voor deze einddatum deelneemt valt onder de condities en voorwaarden van deze regeling; overstappen naar een toekomstige en mogelijk gunstigere nieuwe regeling of tussentijds uitstappen is dan niet mogelijk.

Lid 4

Bij instappen verbindt de deelnemer zich eraan om tenminste een jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd ontslag te nemen.

Artikel 3 Deelname

Lid 1

De medewerker die deelneemt aan deze regeling kan een verzoek indienen om zijn feitelijke werktijd per week te verlagen en aldus gebruik te maken van een van de drie geboden varianten:

- 80% werktijd - 90% salaris - 100% pensioenopbouw
- 60% werktijd - 80% salaris - 100% pensioenopbouw
- Met een wisselleeftijd, te weten: Vanaf 60 jaar 80 - 90 - 100% en m.i.v. 65 jaar 60 - 80 - 100%

Er dient tenminste een feitelijke werktijd van 18 uur te resteren.

Lid 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 rooster-technische aard.

Lid 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.

Lid 4

De wijzigingen als bedoeld in het eerste lid geschieden met ingang van de eerste dag van een kalendermaand.

Artikel 4 Verdeling

Lid 1

De pensioenpremies worden zowel door werkgever als door werknemer betaald in de normale verhouding zoals die door het ABP wordt vastgesteld.

Lid 2

Er wordt gerelateerd aan de gekozen variant naar rato structureel onbetaald verlof verleend.

Lid 3

Het recht op vakantieverlof en leeftijdsverlofuren wordt naar rato van de resterende feitelijke werktijd toegekend.

Artikel 5 Beëindiging

Lid 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 in principe (behoudens het gestelde in artikel 5 lid 2) deelname aan deze regeling en wordt het in artikel 7:3 genoemde kortingspercentage toegepast op het volledige salaris.

Lid 2

Indien de medewerker gedurende de periode van ziekte na 1 jaar maar tot uiterlijk 2 jaar weer volledig herstelt, dan herleeft het recht op generatiepact-deelname in dit 2e jaar van ziekte. Als een medewerker echter 2 jaar ziek is, wordt hij van rechtswege ontslagen en kan er geen aanspraak meer gedaan worden op het herleven van de regeling en stopt het definitief.

Lid 3

Tussentijdse beëindiging van deelname aan deze regeling op verzoek van de medewerker is niet mogelijk.

Artikel 6 Nevenwerkzaamheden

Lid 1

Medewerkers die deelnemen aan deze regeling mogen nevenwerkzaamheden verrichten mits en voor zover dit niet strijdig is met artikel 15:1e CAR.

Lid 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 2019'.

Artikel 10 Werkingsduur

Deze regeling treedt in werking met ingang van 1 september 2019 en wordt beëindigd op 1 januari 2022.