

GENERATIEPACT GEMEENTE HEERENVEEN

Het college van de gemeente Heerenveen;

Gelet op artikel 160, eerste lid onder c, Gemeentewet;
Gehoord de commissie voor het Georganiseerd Overleg op 15-12-2016;

BESLUIT:

Vast te stellen het

GENERATIEPACT GEMEENTE HEERENVEEN

ARTIKEL 1

Begripsbepalingen

- a. CAR: Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling van de gemeente Heerenveen.
- b. Medewerker: De ambtenaar in de zin van artikel 1:1, lid 1 onder a van de CAR.
- c. Leidinggevende: De directe leidinggevende van de medewerker.
- d. College: Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Heerenveen.
- e. Arbeidsduur: Het vaste aantal uren per week dat is opgenomen in de aanstelling van de medewerker.
- f. Aanstelling: Aanstellingsbesluit van het college op grond waarvan de medewerker is benoemd.
- g. Salaris: Salaris + salaristoelagen als bedoeld in de artikelen 3:8; 3:9; 3:10; 3:14; 3:15, 3:16 alsmede de TOR toelage.
- h. Zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen: Van zwaarwegende belangen is in ieder geval sprake indien toekenning van de aanvraag leidt tot ernstige problemen van financiële en organisatorische aard (de economische, technische en operationele belangen van de werkgever).

ARTIKEL 2 WERKINGSSFEER

Deze regeling geldt voor medewerkers werkzaam bij de gemeente Heerenveen met een vaste aanstelling van meer dan 21,6 uren per week, die een leeftijd hebben bereikt van 60 jaar of ouder.

ARTIKEL 3 INHOUD VAN HET GENERATIEPACT

1. De medewerker met een betrekkingssomvang tussen de 36 uur en de 21,6 uur wordt de mogelijkheid geboden om minder uren te werken met een salaris compensatie.
2. De minimale deelname bedraagt 3,6 bezoldigde uur per week en de medewerker blijft minimaal 18 bezoldigde uren per week werken.
3. Het salaris wordt doorbetaald voor 100% voor de uren die de medewerker blijft werken en 40% voor de uren die de ambtenaar minder gaat werken.
4. De pensioenopbouw blijft 100% van de oorspronkelijke betrekkingssomvang.

ARTIKEL 4 BIJZONDER VERLOF

Bij gebruikmaken van deze regeling gelden de uren die de medewerker minder gaat werken als bijzonder verlof.

ARTIKEL 5 GEVOLGEN PENSIOENOPBOUW EN PENSIOENPREMIE

1. De pensioenopbouw blijft 100% van de oorspronkelijke betrekkingssomvang;
2. De pensioenpremie, die de medewerker betaalt, wordt berekend over de resterende te werken uren.

ARTIKEL 6 VERLOFAANSPRAKEN

Verlofaanspraken worden toegekend op basis van de resterende te werken bezoldigde uren.

ARTIKEL 7 KORTING BIJ LANGDURIGE ZIEKTE

Indien een korting wegens langdurige ziekte dient te worden toegepast dan vindt deze korting plaats over het salaris wat men ontvangt na gebruikmaking van deze regeling.

ARTIKEL 8 DUUR REGELING

Dit generatiepact geldt voor de periode 1 januari 2017 tot 1 januari 2019. Het college kan besluiten de duur van deze regeling te verlengen telkens voor ten hoogste twee jaren.

ARTIKEL 9 INVLOED OP IKB

De opbouw van het IKB is op basis van de resterende te werken bezoldigde uren plus de bezoldiging die de werknemer ontvangt voor de 40% salariscompensatie.

ARTIKEL 10 VANGNET BIJ BOVENTALLIGHEID

Wanneer de medewerker die gebruik maakt van deze regeling boventallig wordt, wordt een Van werk naar werk traject gestart voor het aantal uren dat hij met toepassing van deze regeling feitelijk werkt.

ARTIKEL 11 OVERIG

1. De leidinggevende kan een verzoek tot deelname aan het generatiepact weigeren als er sprake is van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen.
2. Als een leidinggevende het verzoek tot deelname weigert kan de medewerker de mobiliteitscommissie inschakelen voor een second opinion.
3. In situaties waarin deze regeling niet of niet in redelijkheid voorziet kan het college besluiten om van deze regeling af te wijken.

Vastgesteld door B&W op 17-11-2016