

Generatiepact gemeente De Fryske Marren

Het college van burgemeester en wethouders van gemeente De Fryske Marren

gelet op artikel 160 van de Gemeentewet;

na overeenstemming in de commissie voor Georganiseerd overleg op 20 mei 2019;

besluit tot het vaststellen van de volgende regeling:

Artikel 1. Begripsbepalingen

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

- a. Medewerker: de persoon als bedoeld in artikel 1:1, lid 1 onder a van de CAR.
- b. Leidinggevende: de direct leidinggevende van de medewerker.
- c. Directeur: algemeen directeur van gemeente De Fryske Marren.
- d. College: het college van burgemeester en wethouders.
- e. Generatiepact: de mogelijkheid om buitengewoon verlof op te nemen met gedeeltelijke doorbetaling van het huidige salaris en gedeeltelijke pensioenopbouw zoals beschreven in deze regeling.
- f. Arbeidsduur: het vaste aantal uren per week dat is opgenomen in de aanstelling van de medewerker op het moment dat de medewerker een verzoek indient om deelname aan deze regeling.
- g. Aanstelling: aanstellingsbesluit van het college op grond waarvan de medewerker is benoemd.
- h. Volledig dienstverband: een dienstverband waarvan de arbeidsduur per week 36 uur bedraagt.
- i. Salaris: salaris en salaristoelagen zoals gedefinieerd in de CAR/UWO en artikel 13 van de uitvoeringsregeling beloningsbeleid De Fryske Marren.

Artikel 2. Voorwaarden deelname

1. De medewerker die aan de volgende voorwaarden voldoet, kan deelnemen aan deze regeling:
 - a. de medewerker is aangesteld in vaste dienst en heeft de leeftijd van 60 jaar bereikt, en
 - b. de medewerker werkt tenminste 5 jaar als medewerker bij gemeente De Fryske Marren of haar rechtsvoorgangers voordat hij gebruik kan maken van deze regeling.
2. De medewerker die na ingangsdatum van deze regeling een verzoek heeft ingediend om meer uren te werken (vast), kan binnen één jaar nadat deze urenuitbreiding is ingegaan geen gebruik maken van deze regeling.

Artikel 3. Inhoud generatiepact

1. De medewerker met een volledig dienstverband, kan een aanvraag doen om:
 - a. 70% te gaan werken, tegen doorbetaling van 85% van het salaris en 90% pensioenopbouw.
 - b. 70% te gaan werken, tegen doorbetaling van 85% van het salaris en 100% pensioenopbouw.
 - c. 80% te gaan werken, tegen doorbetaling van 90% van het salaris en 90% pensioenopbouw.
 - d. 80% te gaan werken, tegen doorbetaling van 90% van het salaris en 100% pensioenopbouw.De pensioenpremieverdeling tussen medewerker en werkgever blijft gelijk.
2. Voor de uren dat de medewerker niet werkt, wordt buitengewoon verlof verleend op grond van artikel 6.4.5 van de CAR. In afwijking van de laatste zin van dit artikel wordt het buitengewoon verlof verleend voor de duur van de deelname zoals genoemd in artikel 5.
3. Een medewerker met een deeltijd dienstverband van meer dan 25 uren kan ook deelnemen aan deze regeling. De medewerker kan over de uren boven de 25, buitengewoon verlof aanvragen. Over de uren die de medewerker blijft werken, ontvangt hij 100% salaris. De medewerker krijgt 50% salaris over de uren die hij minder gaat werken. Over de uren die onder het buitengewoon verlof vallen, wordt
 - a. 67% pensioen opgebouwd of
 - b. 100% pensioen opgebouwd.
4. De medewerker die gebruik maakt van deze regeling heeft geen recht meer op leeftijdsverlof. Dit betreft 43,2 uur per jaar op basis van een volledig dienstverband.
5. Overige rechtspositionele aanspraken en verplichtingen die gebaseerd zijn op de formele arbeidsduur van de medewerker, wordt bij deelname naar rato berekend.

Artikel 4. Overgangsregeling

Medewerkers die op 31 december 2019 deelnemen aan de regeling kunnen eenmalig op eigen verzoek per 1 januari 2020 overstappen naar een optie met 100% pensioenopbouw zoals vermeld in artikel 3, lid 1 of lid 3. Dit met inachtneming van artikel 5, lid 4.

Artikel 5. Verzoek om deelname

1. De medewerker kan een schriftelijk verzoek tot deelname aan deze regeling indienen bij zijn leidinggevende.
2. De medewerker dient het verzoek om deelname in minimaal drie maanden voor de gewenste ingangsdatum.
3. De leidinggevende stemt met het verzoek in, tenzij een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich tegen instemming verzet.
4. De medewerker die deelneemt aan het generatiepact en gekozen heeft voor één van de opties van artikel 3, lid 1 of lid 3, kan op een door hem gewenst tijdstip alsnog kiezen voor een andere optie van artikel 3, lid 1 of lid 3. Dit met instemming van het afdelingshoofd. Het is voor de medewerker niet mogelijk om van een optie met 70% (werken) over te stappen naar een optie met 80% (werken).

Artikel 6. Duur van deelname

1. Deelname aan het generatiepact loopt door tot de datum waarop de medewerker met pensioen gaat of de AOW-leeftijd heeft bereikt. Of tot de datum waarop de aanstelling eerder eindigt.
2. Deelname aan het generatiepact is mogelijk per de eerste dag van een kalendermaand in het jaar waarin deze regeling geldt.
3. Deelname aan het generatiepact kan niet tussentijds worden beëindigd.

Artikel 7. Werktijden en werkzaamheden

De medewerker die deelneemt aan het generatiepact en zijn leidinggevende maken afspraken over de werktijden en werkzaamheden van de medewerker.

Artikel 8. Herbezetting van vrijgekomen ruimte

De formatieruimte, die door deelname aan het generatiepact vrijkomt, wordt zoveel mogelijk ingevuld door instroom van mensen met een leeftijd van 30 jaar of jonger. Daar waar mogelijk vindt eerst doorstroom van medewerkers plaats, waarna de formatie die hierdoor vrij komt wordt ingevuld door jongeren. Dit in afwijking van artikel 2:4:2 van de CAR/UWO en overige spelregels rond vacatureinvulling.

Artikel 9. Duur regeling

Dit generatiepact geldt voor de periode van 1 januari 2020 tot 1 januari 2022. Het college kan besluiten de duur van deze regeling te verlengen telkens voor ten hoogste twee jaar. Dit besluit neemt het college voor 1 september van het voorafgaande jaar.

Artikel 10. Onvoorziene gevallen

In gevallen waarin deze regeling niet of niet in redelijkheid voorziet, kan de directeur een bijzondere voorziening treffen. In geval het de directeur betreft, is het college bevoegd een bijzondere voorziening te treffen.

Artikel 11. Citeertitel en inwerkingtreding

1. Deze regeling kan worden aangehaald als het "Generatiepact gemeente De Fryske Marren" en treedt in werking op 1 januari 2020.
2. Deze regeling vervangt de regeling "Generatiepact gemeente De Fryske Marren" die is vastgesteld op 13 oktober 2016.

*Vastgesteld door burgemeester en wethouders van De Fryske Marren op 3 juni 2019.
de secretaris, de burgemeester,*



D. Cazemier. F. Veenstra.