

## Gemeente Tynaarlo – Regeling Generatie Pact 80-90-100 gemeente Tynaarlo – gemeente Tynaarlo

Het college van de gemeente Tynaarlo;  
Gelet op artikel 160, eerste lid onder c, Gemeentewet;  
Gehoord de commissie voor het Georganiseerd Overleg;

### **BESLUIT:**

Vast te stellen de  
**Regeling Generatie Pact 80-90-100 gemeente Tynaarlo.**

### **Artikel 1 Wie kan gebruik maken van de regeling**

De medewerker van 58 jaar en ouder met een vaste aanstelling bij de gemeente Tynaarlo kan gebruik maken van de 'regeling 80-90-100. Deze medewerker heeft minimaal 1 jaar een ambtelijke aanstelling bij de gemeente Tynaarlo. Een verzoek om gebruik te mogen maken van de regeling wordt gehonoreerd tenzij zwaarwegende belangen van de dienst zich daartegen verzetten.

### **Artikel 2 Inhoud van het generatiepact**

- de medewerker van 58 jaar en ouder wordt de mogelijkheid geboden 80% te gaan werken
- het salaris wordt voor 90% betaald
- de pensioenopbouw blijft 100% van de oorspronkelijke betrekkingssom: daarom is er geen sprake van deeltijdontslag maar wordt buitengewoon verlof toegekend

### **Artikel 3 Eenmalige keuze**

Deelname aan de regeling kan niet tussentijds worden beëindigd gedurende de looptijd en loopt door tot aan het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

De uren die op eigen verzoek i.v.m. deelname aan de regeling vrijwillig worden ingeleverd, kunnen later niet meer worden "opgeplust": een eenmaal toegekend verzoek bindt zowel de werkgever als de medewerker.

### **Artikel 4 Verlof en arbeidsduur**

1. Aan de medewerker die deelneemt aan het generatiepact wordt, vanaf de eerste dag van een kalendermaand waarop het naar aanleiding van het verzoek genomen besluit ingaat, buitengewoon verlof verleend.
2. Er kunnen individuele afspraken worden gemaakt over het moment van ingang. De organisatie moet voldoende tijd krijgen om zich voor te bereiden op de gedeeltelijke uitstroom van de medewerker.
3. Medewerkers die deelnemen leveren hun leeftijdsdagen in anders wordt deze groep te veel gefaciliteerd t.o.v. andere groepen.

### **Artikel 5 Salaris**

Voor de medewerker die gebruik maakt van de 80-90-100% regeling geldt dat bij een volledige aanstelling 20% buitengewoon verlof wordt verleend tegen 90% van de bezoldiging.

Voor iemand met een deeltijdaanstelling gelden dezelfde percentages maar is de grondslag naar rato. Het percentage blijft gedurende de deelname ongewijzigd.

Voor de berekening van rechtspositionele afspraken en verplichtingen die gebaseerd zijn op het salaris van de medewerker wordt bij deelname uitgegaan van het met toepassing van deze regeling geldende salaris voor zover in deze regeling niet uitdrukkelijk anders is bepaald.

### **Artikel 6 Pensioenopbouw**

De pensioenopbouw blijft onaangetast. De pensioenpremie, zowel het werkgevers- als het werknemersdeel over het buitengewoon verlof waarover geen bezoldiging wordt doorbetaald, komt voor rekening van de werkgever.

Het voorgaande leidt er toe dat de medewerker gedurende de periode waarin hij gebruik maakt van de 80-90-100% regeling, 90% van zijn bezoldiging ontvangt en ook over die 90% van zijn bezoldiging het werknemersaandeel in de pensioenpremie betaalt. Echter als mensen elders pensioen op gaan bouwen heeft dat gevolgen.

Een combinatie van het Generatie Pact en keuze pensioen is niet mogelijk i.v.m. bovenmatige opbouw. De bepalingen met betrekking tot de maximale opbouw van pensioen vastgelegd in fiscale wet- en regelgeving en het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP blijven van kracht.

### **Artikel 7 Werktijden en werkzaamheden bij deelname**

De feitelijke werktijden worden vastgesteld in overleg tussen de medewerker en diens leidinggevende. Samen met de leidinggevende worden duidelijke afspraken gemaakt over de mogelijke invulling van de resterende uren die men blijft werken.

### **Artikel 8 Vakantieverlof**

Gedurende de periode waarin medewerker gebruik maakt van de regeling wordt het verlof teruggebracht tot de verlofaanspraak op de aangepaste arbeidsduur (de formele arbeidsduur van de medewerker verminderd met het op grond van deze regeling verleende verlof).

### **Artikel 9 Leeftijdsgedagen**

Gedurende de periode waarin medewerker gebruik maakt van de regeling worden er geen nieuwe leeftijdsgedagen verstrekt.

### **Artikel 10 Gevolgen aanspraken**

Voor de berekening van rechtspositionele aanspraken en verplichtingen die gebaseerd zijn op de formele arbeidsduur van de medewerker wordt bij deelname uitgegaan van de formele arbeidsduur van de medewerker verminderd met het op grond van deze regeling verleende verlof voor zover in deze regeling niet uitdrukkelijk anders is bepaald.

### **Artikel 11 Arbeidsongeschiktheid**

Indien een korting wegens langdurige ziekte dient te worden toegepast dan dient bij voltijders deze korting plaats te vinden over de 90% betaling (het salaris wat men ontvangt bij gebruik van deze regeling) en bij deeltijders over de salarisbetaling naar rato.

### **Artikel 12 Boventaligheid**

Wanneer de medewerker die gebruik maakt van de regeling boventalig wordt, wordt er een "Van werk naar werk" traject gestart voor het aantal uren dat hij met toepassing van deze regeling feitelijk werkt: derhalve voor 80% van de aanstelling. In onderling overleg wordt afgesproken hoeveel tijd besteed wordt aan sollicitatieactiviteiten en andere inspanningen gericht op het vinden van een nieuwe werkring. Wanneer het niet lukt om voor de medewerker een passende of geschikte functie te vinden, kan na afloop van de "Van werk naar werk" periode ontslag worden verleend op grond van artikel 8:3 van de CAR. Dit ontslag betreft ontslag uit de volledige betrekking (= gelijk aan de aanstelling). Op dat moment ontstaan aanspraken op een WW-uitkering, een aanvullende uitkeringen een na wettelijke uitkering.

### **Artikel 13 Werkingsduur**

Deze regeling geldt vanaf 1 februari 2017 tot 1 februari 2018. Degenen die vóór 1 februari 2018 gebruik maken van deze regeling moeten dat blijven doen tot het moment waarop zij met pensioen gaan. Vóór 1 februari 2018 gedane verzoeken om gebruik te maken van de regeling met ingang van een datum gelegen op of na 1 februari 2018 worden niet gehonoreerd, tenzij voor die datum wordt besloten de regeling te verlengen.

### **Artikel 14 Hardheidsclausule**

Voor gevallen waarin deze regeling niet of niet naar billijkheid voorziet, beslist het college van burgemeester en wethouders in overeenstemming met het georganiseerd overleg.

#### **Slotbepaling**

Deze regeling kan worden aangehaald als regeling Generatiepact Tynaarlo en loopt van 1 februari 2017 tot 1 februari 2018. Voorafgaand aan het einde van de looptijd wordt de werking van de regeling geëvalueerd.

Deze regeling treedt in werking op 1 februari 2017.

Aldus vastgesteld in de vergadering van het college van Burgemeester en Wethouders d.d. 17 januari 2017.

mr. J.Th. van Nieukerken drs. M.J.F.J. Thijsen  
gemeentesecretaris burgemeester