

Werktijdenregeling gemeente Coevorden

Burgemeester en wethouders van Coevorden en de werkgeverscommissie van Coevorden;

gelet op artikel 160, eerste lid sub c van de Gemeentewet;

gelet artikel 4:1 van de Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling;

B e s l u i t e n:

- I. In te trekken de Werktijdenregeling gemeente Coevorden
- II. Vast te stellen de "Werktijdenregeling gemeente Coevorden 2014."

Artikel 1 Begripsbepaling

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

- a. **medewerker:** de ambtenaar als bedoeld in artikel 1:1, eerste lid, sub a van de CAR-UWO, alsmede uitzendkrachten, detacheringskrachten, stagiaires en personen die anderszins werkzaam zijn van bij de gemeente Borger-Odoorn/Coevorden;
- b. **bedrijfstijd:** de tijd waarin medewerkers op kantoor werkzaamheden kunnen verrichten;
- c. **brugdag:** is een werkdag gelegen tussen een officiële feestdag en het weekend of andersom;
- d. **openingstijd:** de tijd waarin het gemeentehuis voor publiek bereikbaar is;
- e. **pauze:** is een onderbreking van de werktijd waarop geen arbeid wordt verricht;
- f. **werktijd:** is de afgesproken tijd waarop een medewerker arbeid verricht per dag;

Artikel 2 Toepassing

Lid 1

De werktijdenregeling is van toepassing op alle medewerkers. De regeling bestaat uit een standaard- en een bijzondere regeling.

Lid 2

De standaardregeling geldt voor de medewerker die zelf regelruimte heeft de werktijden te bepalen.

Lid 3

De bijzondere regeling is van toepassing op de medewerker die op wisselende tijden volgens rooster werkzaam is en/of waarvoor de individuele werktijden eenzijdig door het college zijn vastgesteld. Het college bepaalt welke functiegroep(en) onder de bijzondere regeling vallen. Deze functiegroep(en) en functies zijn opgenomen in bijlage A van deze regeling.

Artikel 3 Arbeidsduur

Lid 1

De formele arbeidsduur bedraagt bij een voltijd dienstverband gemiddeld 36 uur per week en 1823,7 uur per kalenderjaar.

Lid 2

Bij een dienstverband van minder dan 36 uur per week is de formele arbeidsduur per week het aantal uren als in de aanstelling is vermeld. De formele arbeidsduur per kalenderjaar wordt naar evenredigheid van een voltijd dienstverband berekend.

Lid 3

De feitelijke arbeidsduur kan afwijken van de formele arbeidsduur, met inachtneming van de artikelen uit hoofdstuk 4 van de CAR-UWO.

Artikel 4 Brugdagen

Het college wijst, in overleg met de ondernemingsraad, jaarlijks één of meerdere brugdagen aan.

Artikel 5 Werktijden en pauze

Lid 1

De werktijd bedraagt maximaal 11 uur per dag en maximaal 50 uur per week.

Lid 2

Bij een werktijd van meer dan 5,5 uur per dag heeft de medewerker recht op minimaal een half uur pauze.

Lid 3

Indien de werktijd meer dan 10 uur per dag is heeft de medewerker recht op minimaal 45 minuten pauze. De pauze mag in 2 delen van minimaal een kwartier worden opgenomen.

Lid 4

Rekening houdend met pieken en dalen in het werkaanbod en flexibiliseren van werktijden brengt met zich mee dat het aantal te werken uren per week / maand / periode kan variëren.

Artikel 6 Meenemen saldo naar een volgend jaar

Lid 1

Het uitgangspunt van deze werktijdenregeling is dat medewerkers meer werken als er meer werk is en minder werken als er minder werk is. Uiteindelijk moet hiermee de gemiddelde arbeidsduur per week worden behaald en mag het maximum te werken uren per jaar niet worden overschreden.

Lid 2

Aan het eind van het kalenderjaar komt een positief saldo meer gewerkte uren te vervallen, voor zover dat het aantal uren in het besluit tot aanstelling te boven gaat.

Lid 3

Aan het eind van het kalenderjaar wordt een negatief saldo van te weinig gewerkte uren, dat het besluit tot aanstelling te boven gaat, in mindering gebracht op het vakantieverlof voor het komende kalenderjaar.

Artikel 7 Dagvenster

De werkzaamheden kunnen worden verricht binnen het dagvenster van maandag tot en met vrijdag tussen 7:00 uur en 22:00 uur.

Artikel 8 Bedrijfstijd.

Lid 1

De bedrijfstijd is van maandag tot en met vrijdag van 7:00 uur en 18.00 uur.

Lid 2

De avondopenstelling voor de centrale balie wordt aangemerkt als bedrijfstijd.

Artikel 9 Doktersbezoek

Bezoek aan een medisch specialist, huisarts, tandarts, fysiotherapeut en dergelijke vindt in principe plaats in eigen tijd, tenzij er sprake is van onbillijke situaties, dit ter beoordeling van de leidinggevende. De bedrijfsarts kan in werktijd bezocht worden.

Artikel 10 Bezetting en werkafspraken

Lid 1

De leidinggevende zorgt voor een adequate bezetting van zijn organisatieonderdeel.

Lid 2

In de jaarlijkse HRM-gesprekscyclus worden basisafspraken gemaakt tussen de leidinggevende en de medewerker over de werktijden, (vakantie)verlof en de planning van de werkzaamheden. Bijstelling van deze afspraken kan in overleg plaatsvinden

Lid 3

Uitgangspunt bij het maken van de basisafspraken over werktijden is een efficiënte en effectieve bedrijfsvoering, een goede procesgang van de werkzaamheden op de afdeling, bereikbaarheid voor interne en externe klanten en een optimale samenwerking op en tussen de afdelingen.

Lid 4

Wanneer de medewerker binnen het dagvenster werkzaamheden moet verrichten buiten de afgesproken werktijden, wordt de gewerkte tijd op een ander moment gecompenseerd. De leidinggevende en de medewerker maken samen afspraken om deze tijd op korte termijn te compenseren.

Artikel 11 Tijd- en plaatsonafhankelijk werken (Topw)

In het kader van Topw kan de medewerker de leidinggevende verzoeken om thuis te werken. Een dergelijk verzoek zal worden bekeken in het licht van de interne richtlijnen voor telewerken.

Artikel 12 Buitendagvenstervergoeding

Lid 1

De medewerker die in opdracht buiten het dagvenster werkzaamheden verricht, heeft recht op een buitendagvenstervergoeding, overeenkomstig artikel 3:8, lid 2 CAR-UWO.

Lid 2

De gewerkte uren buiten het dagvenster worden in tijd gecompenseerd. De medewerker maakt hierover afspraken met zijn leidinggevende.

Artikel 13 Beschikbaarheidsdiensten

Lid 1

De medewerker die onder de standaardregeling valt en aangewezen is voor het verrichten van beschikbaarheidsdiensten heeft recht op een buitendagvenstervergoeding.

Lid 2

Indien de medewerker opgeroepen wordt tijdens zijn beschikbaarheidsdienst en werkzaamheden verricht binnen het dagvenster, heeft de medewerker recht op compensatie in tijd. De medewerker maakt hierover afspraken met zijn leidinggevende.

Lid 3

Indien de medewerker opgeroepen wordt tijdens zijn beschikbaarheidsdienst en werkzaamheden verricht buiten het dagvenster heeft hij recht op een buitendagvenstervergoeding, overeenkomstig artikel 3:8 lid 2 CAR-UWO.

Artikel 14 Bijzondere regeling

Lid 1

De bijzondere regeling is van toepassing op de in bijlage A opgenomen functiegroep(en) en functies.

Lid 2

Het college stelt voor deze groep eenzijdig de individuele werktijden vast conform artikel 4:4 CAR-UWO.

Lid 3

Het college kan met instemming van de OR de in de bijlage A genoemde functies/functiegroepen wijzigen.

Lid 4

Medewerkers die onder de bijzondere regeling vallen kunnen conform de bepalingen in de CAR-UWO aanspraak maken op de overwerkvergoeding (artikel 3:2 CAR-UWO), de toelage onregelmatige dienst (artikel 3:3 CAR-UWO), beschikbaarheidsvergoeding (artikel 3:3A CAR-UWO) en verschuivingsvergoeding (artikel 3:4 CAR-UWO).

Artikel 15 Onvoorziene gevallen

In gevallen waarin deze regeling niet of niet in redelijkheid voorziet, kan het college een bijzondere voorziening treffen.

Artikel 16 Citeertitel en inwerkingtreding

Deze regeling kan worden aangehaald als de “Werktijdenregeling gemeente Coevorden” en treedt in werking met ingang van 1 januari 2015

*Coevorden,
Burgemeester en wethouders voornoemd,
Mr. M.N.J. Broers, secretaris B.J. Bouwmeester, burgemeester
Coevorden,
De werkgeverscommissie voornoemd,
K. Roossien, voorzitter*

Bijlage A:

Overzicht van functies die onder de bijzondere regeling vallen;

Afdeling Beheer en Realisatie

- Medewerkers buitendienst
- Monteurs
- Timmerlieden
- Sporthalbeheerders

Afdeling Bedrijfsvoering en Ondersteuning

- Bodes

Toelichting:

De Cao-afpraak (2010-2011) tot flexibilisering van de werktijd is verwerkt in een wijziging van de CAR-UWO. Per 1 januari 2014 is een dagvenster ingevoerd dat loopt van maandag tot en met vrijdag van 7.00 tot 22.00 uur. Deze standaardregeling is de norm. Alle medewerkers die zelf regelruimte hebben (d.w.z. (enige) vrijheid bij het bepalen van de werktijden) vallen onder het dagvenster. De medewerker en leidinggevende maken afspraken over de werktijden in het Individueel Werkplan (IWP). Blijkt dat de overschrijding van de arbeidsduur per jaar onvermijdelijk is dan wordt in overleg de omvang van de overschrijding vastgesteld, uitgedrukt in uren. De medewerker ontvangt voor elk teveel gewerkt uur een vergoeding ter hoogte van het uurloon of een uur vakantieverlof. Werkt een medewerker in het kader van het dienstbelang buiten het dagvenster, dan wordt een buitendagvenstervergoeding verstrekt (dit is een compensatie van tijd en een vergoeding).

Artikel 2 Toepassing

De standaardregeling is de norm en de bijzondere regeling is de uitzondering.

Onder de bijzondere regeling vallen medewerkers voor wie de individuele werktijden eenzijdig worden vastgesteld. Bij deze regeling is dan ook sprake van geen of heel geringe zeggenschap over de werktijden. Als de organisatie gebruik maakt van een vorm van zelf inroostering, waardoor de medewerker zeggenschap heeft over zijn werktijden, dan kan voor de medewerker de standaardregeling gelden.

Artikel 3 Arbeidsduur

Een volledige betrekking heeft een arbeidsduur van ten hoogste 1836 uur per jaar. In deze berekening zijn meegenomen het aantal werkdagen verminderd met het aantal, niet jaarlijks op zaterdag of zondag vallende, feestdagen per jaar, gecorrigeerd met de kans dat zij periodiek op een zaterdag of zondag vallen. Het gaat hier gemiddeld om 5 6/7 dag per jaar. De in aanmerking genomen feestdagen zijn Nieuwjaarsdag (gemiddeld per jaar 5/7 dag), 2e paasdag (7/7), Koningsdag (5/7), Hemelvaartsdag (7/7), 2e pinksterdag (7/7) en de beide kerstdagen (10/7). De berekening is dan als volgt: $365,25 \text{ dagen} \times 5/7 - 5 \text{ } 6/7 = 255 \text{ dagen}$. $255 \times 7,2 \text{ uren} (= 36 \text{ uren} : 5) = 1836 \text{ uren}$.

In de lokale regeling zijn als feestdagen aangewezen Bevrijdingsdag en Goede Vrijdag. Deze dagen moeten in mindering worden gebracht op de in dit lid genoemde maximale arbeidsduur. De jaarlijkse arbeidsduur bedraagt derhalve 1836 minus Goede Vrijdag ($7/7 \times 7,2$) en Bevrijdingsdag ($5/7 \times 7,2$) is 1823,7

Ingeval van ziekte wordt voor werktijdenregistratie uitgegaan van het aantal uren volgens het aanstellingsbesluit (7,2 uur per dag voor een fulltimer).

Voor toekenning van studiefaciliteiten worden afspraken tussen medewerker en leidinggevende gemaakt. In dit overleg wordt voor die studiedag de werktijd bepaald. De maximale werktijd op een dag is 7,2 uur.

Indien de medewerker en leidinggevende het erover eens zijn dat de formele arbeidsduur van dat jaar onvermijdelijk overschreden zal worden dan wordt de omvang van deze overschrijding voor dat kalenderjaar vastgesteld. De medewerker ontvangt een vergoeding ter hoogte van het uurloon (peildatum is het moment van uitbetaling) of een uur vakantieverlof over de teveel gewerkte uren. De medewerker en zijn leidinggevende stellen vast welke vergoeding het meest passend is.

Artikel 4 Brugdagen

Deze dagen worden vastgesteld na instemming van de Ondernemingsraad. De aangewezen brugdagen worden in mindering gebracht op het vakantieverlof.

Artikel 5 Werktijden en pauze

In de Arbeidstijdenwet staat niets over doorbetalen van salaris tijdens de pauzes. Pauzes maken geen deel uit van de werktijd. De werkgever hoeft de pauze niet door te betalen.

Artikel 6 Meenemen saldo naar een volgend jaar

Het doel van de bepaling is het voorkomen van verlofstuwmeren. Uitgangspunt is dat vakantie en/of verlofuren zoveel mogelijk in het lopende kalenderjaar worden opgenomen. Het is niet gewenst dat de medewerker veel meer of minder uren werkt dan zijn formele arbeidsduur. Op de medewerker rust een verantwoordelijkheid om teveel of te weinig werk tijdig aan te kaarten zodat de afspraken daarop afgestemd kunnen worden.

Lid 2 en 3 van dit artikel maximeren het aantal plusuren dat meegenomen en in mindering gebracht worden op een volgend kalenderjaar. Deze plusuren komen niet op de verlofkaart.

Artikel 7 Bedrijfstijd

De bedrijfstijd (van 7.00 tot 18.00 uur) hoeft niet hetzelfde te zijn dan het dagvenster (7.00 tot 22.00 uur) omdat medewerkers na bedrijfstijd kunnen telewerken.

Uitgangspunt is vertrouwen tussen leidinggevende en medewerker. De leidinggevende maakt met de medewerker resultaatafspraken. Hier stuurt de leidinggevende op. Medewerker is zelf verantwoordelijk

voor registratie van zijn gewerkte tijd. Ter ondersteuning is hiervoor een formulier beschikbaar. Registreren is digitaal mogelijk in TIM in de gemeente Coevorden.

Artikel 8 Dagvenster .

Invoering van het dagvenster van 7.00 tot 22.00 uur betekent niet dat de bedrijfstijd van het gebouw voor het verrichten van werkzaamheden aangepast hoeft te worden. De medewerker kan op andere wijze door middel van telewerken zijn werktijden invullen.

Artikel 9 Doktersbezoek

Door flexibilisering van de werktijd is er meer ruimte om afspraken voor doktersbezoek e.d. buiten de werktijd te maken dan wel de werktijd te verschuiven.

Doktersbezoek e.d. dient in principe in eigen tijd plaats te vinden, tenzij er sprake is van een onbillijke situatie. Dit is ter beoordeling van de leidinggevende. Bezoek aan de bedrijfsarts kan onder werktijd plaatsvinden.

Artikel 10 Bezetting en werkafspraken

De medewerker en zijn leidinggevende overleggen tweemaal per jaar over de werktijden, het verlof en de planning van de werkzaamheden. Dit is gekoppeld aan de jaarlijkse gesprekscyclus. Het is niet gewenst dat de medewerker veel meer of minder uren werkt dan zijn formele arbeidsduur. Op de medewerker rust een verantwoordelijkheid om teveel of te weinig werk tijdig te signaleren zodat de afspraken daarop afgestemd kunnen worden.

Een basisafpraak over verlof kan zijn dat de medewerker niet tegelijk op vakantie is met een directe collega. Daarnaast kunnen afspraken worden gemaakt over de aanwezigheid bij raadsvergaderingen/bezwarencommissie, bijeenkomsten in de avonden e.d. De werkgever kan van de medewerker verlangen dat hij op bepaalde momenten aanwezig of beschikbaar is omdat dit bij de uitoefening van zijn functie hoort.

Het is met de bepaling niet de bedoeling dat teveel gewerkte uren omgezet worden in vakantieverlof. De intentie van de bepaling is dat de uren op korte termijn gecompenseerd worden.

Artikel 11 Tijd- en plaatsonafhankelijk werken (Topw)

In het kader van tijd- en plaatsonafhankelijk werken wordt aan medewerkers de gelegenheid geboden om thuis te werken. Hierover worden afspraken gemaakt met de leidinggevende. De interne richtlijnen voor telewerken zijn van toepassing. De gemeente is niet verplicht tot het aanbieden van thuiswerkfaciliteiten.

Artikel 12 Buitendagvenstervergoeding

Werkt een medewerker in het kader van het dienstbelang en in opdracht van de leidinggevende buiten het dagvenster, dan wordt een buitendagvenstervergoeding verstrekt (dit is een compensatie van tijd en een vergoeding).

De uren die buiten het dagvenster gewerkt worden kunnen gedurende het kalenderjaar niet omgezet worden in vakantieverlof.

Artikel 13 Beschikbaarheidsdiensten

De medewerker die valt onder de standaardwerktijdenregeling kan door de werkgever worden aangewezen voor het verrichten van beschikbaarheidsdiensten. Wordt de medewerker vervolgens opgeroepen om daadwerkelijk werkzaamheden te verrichten gedurende deze beschikbaarheidsdiensten dan ontvangt hij een buitendagvenstervergoeding over de uren dat hij werkt buiten het dagvenster. Verricht de medewerker werkzaamheden op uren binnen het dagvenster dan kan hij die uren op een ander moment in tijd compenseren in overleg met zijn leidinggevende.

Artikel 14 Bijzondere regeling

Onder de bijzondere regeling vallen medewerkers voor wie de individuele werktijden eenzijdig worden vastgesteld. Deze medewerkers hebben geen zeggenschap over hun werktijden.

Werken medewerkers die onder de bijzondere regeling vallen op andere uren dan de voor hun vastgestelde uren dan komen zij in aanmerking voor een overwerkvergoeding.

Onder de bijzondere regeling Dit zijn de medewerkers van de buitendienst, monteurs, timmerlieden en sporthalbeheerders. Voorlopig vallen de bodes ook onder de bijzondere regeling.

De werktijd van de medewerkers van de buitendienst is maandag tot en met vrijdag van 8.00 tot 12.00 uur en van 12.30 tot 16.00 uur.