Gemeente Bladel

GEMEENTEBLAD

Officiële uitgave van gemeente Bladel.

Nr. 93032

20 juli

2016

Regeling verlof en werktijden Kempengemeenten 2016

Burgemeester en wethouders van de gemeenten Bladel, Eersel, Oirschot, Reusel-De Mierden en het dagelijks bestuur van het openbaar lichaam Samenwerking Kempengemeenten;

overwegende dat het gewenst is om in het kader van de samenwerking Kempengemeenten één regeling verlof en werktijden te hanteren;
gelet op de instemming van de Ondernemingsraden van Bladel, Eersel, Oirschot, Reusel-De Mierden en de Samenwerking Kempengemeenten;
gelet op het bepaalde in de artikelen 4:1 en 6:2:1 van de CAR/UWO;

b e s l u i t e n :

vast te stellen de navolgende regeling:
"Regeling verlof en werktijden Kempengemeenten 201 6 ".

Algemeen

Artikel 1 Begripsbepalingen

In deze regeling wordt verstaan onder:
werktijd: de tijden waarop de medewerkers volgens rooster werkzaamheden verrichten;
bedrijfstijd: de tijd waarop arbeid kan worden verricht binnen de standplaats;
medewerker: medewerkers van de gemeenten Bladel, Eersel, Oirschot en Reusel-
De Mierden en medewerkers van het openbaar lichaam Samenwerking Kempengemeenten;
direct leidinggevende: de leidinggevende aan wie de betrokken medewerker hiërarchisch ondergeschikt is;
het college: de respectievelijke colleges van burgemeester en wethouders van de gemeenten Bladel, Eersel, Oirschot en Reusel- De Mierden alsmede het dagelijks bestuur van het openbaar lichaam Samenwerking Kempengemeenten (SK), dan wel het door hen bij mandaat aangewezen orgaan of de functionaris.
gemeentesecretaris: de respectievelijke gemeentesecretarissen of algemeen directeuren van de gemeenten Bladel, Eersel, Oirschot en Reusel-De Mierden alsmede de directie van het openbaar lichaam Samenwerking Kempengemeenten.

Artikel 2 Werkingssfeer

Deze regeling is van toepassing op de medewerker met een aanstelling of arbeidsovereenkomst op grond van artikel 1:1 lid 1 onder a van de CAR/UWO.

Werktijden

Artikel 3 Omvang dienstverband

De werktijd voor een medewerker met een volledig dienstverband bedraagt gemiddeld 36 uren per week. De werktijd voor een medewerker in deeltijd dienstverband wordt vastgelegd in het aanstellingsbesluit.

Artikel 4 Maximale werktijden

De bepalingen rondom maximale werktijd, zoals vastgelegd in de Arbeidstijdenwet, zijn van toepassing.

Artikel 5 Rol leidinggevende

De direct leidinggevende overlegt met de medewerker over wanneer de medewerker zijn werkzaamheden uitvoert en draagt zorg voor een adequate bezetting en bereikbaarheid van de afdeling.

Artikel 6 Tijdregistratie

1. De registratie van werktijden kan lokaal worden geregeld in de uitvoeringsrichtlijnen.
2. Er wordt gedurende het kalenderjaar geen algemeen geldend maximum gesteld aan de saldo-opbouw. De medewerker en direct leidinggevende maken afspraken bij een positief of negatief saldo.

Artikel 7 Bedrijfstijden

1. De fysieke toegankelijkheid en telefonische bereikbaarheid van het gemeentehuis worden vastgesteld door het college.
2. Met inachtneming van lid 1 worden de bedrijfstijden vastgesteld door de gemeentesecretaris.
3. In overleg met de Ondernemingsraad kan de gemeentesecretaris maximaal 3 dagen per jaar als collectieve sluiting van gemeentelijke locaties aanwijzen. Indien daarvoor verlof wordt opgenomen, komt dit ten laste van de medewerker.
4. In het geval medewerkers van de SK in gemeentelijke accommodaties werken, worden de bedrijfstijden als bedoeld in lid 2 afgestemd met de afdelingsmanagers en/of de directie van de SK.
5. De gemeentesecretaris kan groepen medewerkers aanwijzen waarvoor een afzonderlijke werktijd geldt.

Artikel 8 Tijd- en plaatsonafhankelijk werken
Tijd- en plaatsonafhankelijk werken wordt lokaal geregeld in de uitvoeringsrichtlijnen.

Artikel 9 Teambuilding
1. Deelname aan teambuilding is verplicht.
2. Indien de teambuildingsactiviteit een (overwegend) recreatief karakter heeft, wordt de deelname daaraan in werktijd gemaximeerd op 4 uur per jaar per medewerker.

Artikel 10 Bezoek huisarts, tandarts en medisch specialist
Een bezoek aan de huisarts, tandarts of specialist vindt , zoveel mogelijk, plaats buiten werktijd. In overleg met de leidinggevende kan hiervan worden afgeweken.

Artikel 11 De standaard- en de bijzondere regeling
Onder verwijzing naar artikel 4.2 CAR (standaardregeling voor de werktijden) en artikel 4.3 t/m 4.7 CAR (bijzondere regeling voor de werktijden), geldt dat in de lokale uitvoeringsrichtlijn wordt vastgelegd voor welke functies de standaard- en de bijzondere regeling gelden.

Artikel 12 Uitvoeringsrichtlijnen
Ter uitvoering van deze regeling worden door de gemeentesecretaris nadere uitvoeringsrichtlijnen vastgesteld.

Verlof

Artikel 13 Aanvullend verlof
1. Het basisverlof zoals genoemd in artikel 6:1 lid 2 van de CAR wordt voor elk kalenderjaar vermeerderd met 46 uur voor de medewerker met een volledig dienstverband.
2. De duur van het verlof als bedoeld in het vorige lid voor een medewerker die is aangesteld voor een formele arbeidsduur van minder dan 36 uren per week, wordt naar evenredigheid verminderd.
3. De bepalingen in de CAR/UWO die betrekking hebben op het basisverlof zoals genoemd in lid 1 zijn ook van toepassing op de vermeerdering van het verlof zoals genoemd in dit artikel.
4. Bevrijdingsdag (5 mei) wordt beschouwd als een extra vrije dag.

Artikel 14 Overgangsbepaling verlof
1. De medewerker die in dienst was op 31 december 2009 en die als gevolg van de inwerkingtreding van de per 1 januari 2010 in werking getreden “Aanvullende Regeling Verlof en Werktijd Kempengemeenten” minder verlof toegekend krijgt dan hij zou hebben gehad op basis van de daarvoor geldende regelingen, voor die achteruitgang gecompenseerd.
2. De compensatie als bedoeld in het vorige lid bestaat erin dat de achteruitgang in uren wordt omgerekend naar een geldbedrag dat overeenkomt met het salaris per uur dat de medewerker heeft op 1 januari van het kalenderjaar waarop het verlof van toepassing is. Op de compensatie als bedoeld in de vorige volzin wordt het bedrag van het persoonsgebonden budget als bedoeld in de Regeling Uitwisseling Arbeidsvoorwaarden Kempengemeenten geacht in mindering te worden gebracht. Bestaat ook dan nog een tekort, dan ontvangt de medewerker een vergoeding overeenkomend met het uurbedrag zoals hiervoor aangegeven, vermenigvuldigd met het urentekort.
3. In afwijking van het gestelde in lid 2 wordt het bedrag van het persoonsgebonden budget waarop vóór het jaar 2010 al recht bestond, buiten beschouwing gelaten.
4. Bij uitdiensttreding of vermindering van de formele arbeidsduur wordt de compensatie als bedoeld in lid 4 opnieuw berekend met dien verstande dat de basis voor de compensatie wordt herrekend naar het aantal maanden dat de medewerker in dienst was respectievelijk het aantal uren van de gewijzigde formele arbeidsduur.

Artikel 15 Hardheidsclausule
In bijzondere gevallen kan de gemeentesecretaris van de bepalingen in deze regeling afwijken.

Artikel 16 Slotbepaling
Met uitzondering van artikel 7 lid 1 en met inachtneming van de op grond daarvan genomen besluiten kan de gemeentesecretaris wijzigingen aanbrengen in deze regeling.

Artikel 17 Inwerkingtreding
Lid 1 Deze regeling wordt aangehaald als: "Regeling verlof en werktijden Kempengemeenten 2016".
Lid 2 Deze regeling treedt in werking op 1 januari 2016.
Lid 3 Op de in het tweede lid genoemde datum vervallen de "Regeling dienst- en werktijden Kempengemeenten 2011", de "Aanvullende Regeling Verlof en Werktijd Kempengemeenten", de Regeling dienst- en werktijden Kempengemeenten 2015, alsmede nog in werking zijnde onderdelen van voorgaande regelingen of algemene besluiten die betrekking hebben op verlof en/of werktijd.

Aldus besloten door burgemeester en wethouders van Bladel in hun vergadering van 5 januari 2016,
De secretaris, drs. E.L.C.M. Mol
De burgemeester, mr. A.J.H.M. Swachten
Aldus besloten door burgemeester en wethouders van Eersel in hun vergadering van 2 februari 2016,
De secretaris, mr. H.J.M. Timmermans
De burgemeester, mevrouw J.A.M. Thijs-Rademakers
Aldus besloten door burgemeester en wethouders van Oirschot in hun vergadering van 5 januari 2016,
De secretaris, J.C.M. Michels
De burgemeester, R.A.L. Severijns
Aldus besloten door burgemeester en wethouders van Reusel-De Mierden in hun vergadering van 16 februari 2016,
De secretaris (wnd.), drs. J.H.J. Sanders
De burgemeester (wnd.), drs. H.W.S.M. Nuijten
Aldus besloten door het dagelijks bestuur van de Gemeenschappelijke Regeling Samenwerking Kempengemeenten in hun vergadering van 19 januari 2016,
drs. E.L.C.M. Mol, namens directie
mr. A.H.J.M. Swachten, voorzitter bestuur

TOELICHTING REGELING VERLOF EN WERKTIJDEN KEMPENGEMEENTEN 2016

In de regeling verlof en werktijden Kempengemeenten 2016 zijn de algemene kaders aangegeven voor de werktijden van de medewerkers. De opzet van deze regeling is flexibel: het college stelt de kaders vast, de gemeentesecretaris/directie is belast met de nadere invulling. De leidinggevenden zijn belast met de uitvoering en het toezicht. Daarnaast is gestreefd niet alles tot in detail te regelen; hiermee wordt immers de flexibiliteit uit de regeling gehaald.
Uitgangspunten van de regeling zijn:
- Formele regels (CAR/UWO, arbeidstijdenwet e.d.) worden gerespecteerd.
- Binnen de gegeven kaders en richtlijnen kunnen werktijden variabel ingevuld worden in overleg met de leidinggevende; de leidinggevende beslist en let daarbij op organisatorische belangen;
- De leidinggevende is gerechtigd in individuele gevallen beperkingen op te leggen in de flexibiliteit van werktijden;
- In situaties waarin de regeling of deze uitvoeringsrichtlijnen niet voorzien, beslist de leidinggevende, zo nodig na raadpleging van de algemeen directeur/gemeentesecretaris.

Deze regeling is van toepassing op alle medewerkers van de Kempengemeenten met een aanstelling of arbeidsovereenkomst op grond van artikel 1:1 lid 1 onder a CAR/UWO. Daarnaast geldt de regeling in principe ook voor medewerkers die op andere basis werkzaam zijn.
De gemeentesecretaris/directie SK kan groepen medewerkers aanwijzen waarvoor een afzonderlijke werktijd geldt (artikel 7 lid 4). Voor deze medewerkers is flexibilisering in individuele werktijden beperkt mogelijk en is de regeling van toepassing voor zover dat mogelijk is. Denk hierbij aan medewerkers van gemeentebalie, buitendienst en/of sporthal.
De openingstijden van de gemeentehuizen en telefonisch bereikbaarheid worden lokaal vastgesteld door de individuele colleges (artikel 7, lid 1). Met inachtneming daarvan stelt de gemeentesecretaris/directie de bedrijfstijden vast (artikel 7, lid 2). Hierbij vindt afstemming plaats met de afdelingsmanagers en/of directie van de SK. Immers, (vrijwel) alle SK-afdelingen zijn te gast in de lokale gemeentehuizen maar hebben wel met meerdere gemeenten te maken. Voorstelbaar is dat het SSC beschikbaar moet zijn als er ergens een avondspreekuur is maar dat die avond niet valt binnen de bedrijfstijden van Bergeijk. Een ander voorbeeld is de ISD die lokaal spreekuren heeft. Bedoeling is dus dit soort zaken met het SK-management af te stemmen.
In artikel 7 is ook vastgelegd dat in overleg met de Ondernemingsraad jaarlijks maximaal 3 dagen kunnen worden vastgesteld waarop gemeentelijke locaties ook voor medewerkers niet toegankelijk

zijn. Het gaat hierbij dan om dagen die kunnen worden aangemerkt als brugdagen (bijvoorbeeld vrijdag na Hemelvaartsdag). Het zijn dagen waarop medewerkers veelal ook verlof opnemen. Om bedrijfsvoerings- en arbotechnische redenen kan het dan gewenst zijn dat de locaties niet beschikbaar zijn voor medewerkers. Eventueel opgenomen verlof komt ten laste van de medewerker zelf. Desgewenst kan compensatie ook op andere wijze plaatsvinden (wisseling met andere dag, ten laste van teveel gewerkte uren, e.d.).
In artikel 9 wordt de deelname aan teambuildingsactiviteiten met een recreatief karakter gemaximeerd. Activiteiten met een sterk educatief karakter in directe relatie tot het werk of het functioneren van het team vallen hier niet onder. Een voorbeeld hiervan is een trainingsachtige activiteit.
Een logisch gevolg van een regeling waarbij binnen bepaalde kaders de werktijd flexibel kan worden ingevuld, is dat artsenbezoek (artikel 10) buiten werktijd plaatsvindt. In overleg met de leidinggevende kan in bijzondere gevallen van deze regeling worden afgeweken, bijvoorbeeld wanneer er sprake is van het ontbreken van flexibele werktijden of in geval van langdurige en/of chronische ziekte waarbij veelvuldig artsenbezoek noodzakelijk is.
Regels omtrent deelname aan activiteiten van de personeelsvereniging worden lokaal vastgesteld (en behoren dus tot de uitvoeringsrichtlijnen).
Tot de inwerkingtreding van deze regeling bestonden een aparte regeling voor werktijden en voor verlof. Daarnaast waren nog onderdelen van daarvoor geldende regelingen in werking. Voor de overzichtelijkheid is ervoor gekozen al die onderdelen in één regeling te zetten. Hiervoor is een aantal elementen belicht ten aanzien van de werktijden. Hieronder volgt een algemene toelichting op verlof.
De CAR/UWO bepaalt in grote mate de regels rond verlof. Nieuw is dat het bovenwettelijk verlof 5 jaar kan blijven staan. In combinatie met mogelijkheden tot aankoop van verlof, tot overwerk en tot opbouwen van een saldo werktijden kan dit leiden tot verlofstuwmeren. Uitgangspunt is dat dit wordt voorkomen. Het is aan de leidinggevende om hier in samenspraak met de medewerkers invulling aan te geven. Het is niet de bedoeling dat verlof “opgepot” wordt; verlof is er immers om op te nemen. Compensatie van overwerkuren en tijdregistratieuren dient zo snel mogelijk te gebeuren. Met name op dit soort uren kan door de leidinggevende goed gestuurd worden.