

Regeling Thuiswerken gemeente Schouwen-Duiveland

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Schouwen-Duiveland,

gezien het voorstel van afdeling Bedrijfsvoering 1, cluster P&O d.d. 03 november 2017, zaaknummer 22787, en gezien de verkregen instemming van de OR d.d. 3 augustus 2016;

gelet op artikel 160 van de Gemeentewet en artikel 125 van de Ambtenarenwet;

overwegende dat:

de constatering dat de Regeling Thuiswerken gemeente Schouwen – Duiveland op onderdelen niet langer actueel is;

besluit vast te stellen de:

Regeling thuiswerken

Artikel 1 Begripsbepalingen

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. **thuiswerken:**
het verrichten van werkzaamheden vanuit de woning van de medewerker,
- b. **thuiswerkdag:**
de dag- of dagdeel in de week waarop de medewerker thuis werkzaamheden verricht;
- c. **structureel thuiswerken:**
wanneer de medewerker wekelijks tot maximaal 9 uur (maximaal 1 volledige reguliere werkdag) thuis werkzaamheden verricht.

Artikel 2 Verzoek en instemming thuiswerken

Lid 1

Een medewerker kan bij zijn leidinggevende een aanvraag indienen om thuis te werken, ongeacht of dit incidenteel of structureel thuiswerken betreft.

Lid 2

De leidinggevende beoordeelt of de functie en taken van de medewerker geschikt zijn voor het thuiswerken. Indien de functie en taken geschikt blijken kan de leidinggevende alleen weigeren als het thuiswerken de bedrijfsvoering van de afdeling benadeelt.

Lid 3

Indien de medewerker toestemming voor het structureel thuiswerken krijgt, dient hij te verklaren dat hij beschikt over een thuiswerkplek die voldoet aan de eisen die daaraan worden gesteld door de Arbeidsomstandighedenwet en het Arbeidsomstandighedenbesluit.

Artikel 3 Thuiswerkovereenkomst

Met een medewerker die structureel thuis werkt worden in een thuiswerk-overeenkomst afspraken over de volgende onderwerpen gemaakt:

- a. De dag of het dagdeel waarop de medewerker thuis werkt;
- b. De periode waarin de medewerker thuis werkt;
- c. De thuis te verrichten werkzaamheden, zoals benoemd in het persoonlijk jaarplan, inclusief capaciteitsplanning;
- d. De bereikbaarheid van medewerker tijdens het thuiswerken;
- e. Informatiebeveiliging;

De leidinggevende kan, als het belang van de afdeling of organisatie dit vereist, de medewerker opdragen in afwijking van bovenstaande afspraken de werkzaamheden elders te verrichten. De leidinggevende stelt de medewerker hiervan zo spoedig mogelijk op de hoogte, maar uiterlijk 24 uur van tevoren.

Artikel 4 Verklaring medewerker

Met het ondertekenen van de thuiswerkovereenkomst verklaart de medewerker dat hij:

- a. Er voor zorg draagt dat de thuiswerk-plek blijft voldoen aan de eisen die worden gesteld in de Arbeidsomstandighedenwet en Arbeidsomstandighedenbesluit;
- b. Indien noodzakelijk medewerking verleent om zijn thuiswerk-plek door de arbo-coördinator of andere arbo-deskundige op de arbeidsomstandigheden te laten controleren;
- c. Kennis heeft genomen van het instructiemateriaal met betrekking tot arbeidsomstandigheden, arbeidstijden en informatiebeveiliging.

Artikel 5 Vergoeding en verantwoording uren en werkzaamheden

Lid 1

De medewerker verantwoordt de thuis verrichte werkzaamheden en gewerkte uren in de daarvoor bestemde registratiesystemen.

Lid 2

De medewerker komt alleen voor de overwerkvergoeding, toelage onregelmatige dienst of buitendagvenstervergoeding in aanmerking wanneer hij zijn werkzaamheden in opdracht van de leidinggevende verricht.

Lid 3

De uren die een medewerker op eigen initiatief 's avonds of tijdens het weekend thuis werkt, worden niet aangemerkt als onregelmatige uren of uren buiten het dagvenster.

Artikel 6 Beëindiging toekenning thuiswerkmogelijkheid

Een leidinggevende kan de mogelijkheid tot het thuiswerken voor een medewerker intrekken, als:

- a. De thuiswerkplek niet of niet meer voldoet aan de eisen die daaraan worden gesteld door de Arbeidsomstandighedenwet of Arbeidsomstandighedenbesluit;
- b. De medewerker die afspraken zoals vastgelegd in de thuiswerkovereenkomst niet naleeft;
- c. De medewerker van functie verandert;
- d. De medewerker dit verzoekt.

Artikel 7 Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer

Over de dagen waarop structureel volledig thuis wordt gewerkt, ontvangt de medewerker geen vergoeding voor de reiskosten woon-werkverkeer.

Artikel 8 Aanschaf en vergoeding van benodigde voorzieningen

Lid 1

Een medewerker die wekelijks structureel minimaal 4 uur thuis werkt, kan middels het cafetariamodel van de gemeente Schouwen-Duiveland, eens per 5 jaar belaste looncomponenten inzetten voor de onbelaste beloningselementen voor de inrichting van een werkruimte.

Lid 2

Voor advies over de juiste inrichting van de thuiswerkplek kan de medewerker terecht bij de arbo-coördinator.

Lid 3

Overige kosten, zoals de kosten voor een telefoon- of internet abonnement, worden niet vergoed.

Artikel 9 Afwijking van de regeling en onvoorziene gevallen

In die gevallen waarin de regeling niet danwel niet naar redelijkheid voorziet, kan de gemeentesecretaris op voorstel van de leidinggevende een zelfstandig besluit nemen.

Tevens kan de gemeentesecretaris, als bijzondere omstandigheden daartoe aanleiding geven, in overleg met de leidinggevende van het gestelde in deze regeling afwijken.

Artikel 10 Citeertitel en inwerkingtreding

Lid 1

Deze regeling kan aangehaald worden als “Regeling Thuiswerken gemeente Schouwen-Duiveland”
Op dat moment is de regeling Thuiswerken gemeente Schouwen – Duiveland uit 2011 ingetrokken.

Lid 2

Deze regeling treedt in werking met ingang van 01 december 2017.