

## **Besluit van het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Gouda houdende regels omtrent werktijden Werktijdenregeling Gouda 2018**

### **Burgemeester en wethouders van Gouda**

gelezen het voorstel d.d. 15 maart 2018 met dossiernummer 1833;

gelet op artikel 125 van de Ambtenarenwet;

gelet op artikel 160 van de Gemeentewet;

gelet op artikel 4:1 van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling voor de sector Gemeenten;

gezien de overeenstemming in de vergadering van de commissie van Georganiseerd Overleg d.d. 15 maart 2018;

### **besluiten vast te stellen**

de Werktijdenregeling Gouda 2018:

#### **Paragraaf 1 Algemene bepalingen**

#### **Artikel 1 Begripsbepaling**

In deze regeling wordt verstaan onder:

- Arbeidsduur De vooraf vastgestelde omvang van het aantal uren in een bepaalde periode dat de medewerker arbeid moet verrichten.
- Arbeidsduur per jaar De naar jaarbasis herleide formele arbeidsduur per week, gecorrigeerd voor (lokaal aangewezen) feestdagen.
- CAR-GUWO De Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling voor de sector Gemeenten en de Goudse Uitwerkingsovereenkomst.
- Feitelijke arbeidsduur De arbeidsduur zoals die voor de medewerker voor een bepaalde week per week in de planning is vastgesteld.
- Flexibele werktijden De perioden waarbinnen gewerkt kan worden, waarbij per dag variatie mogelijk is in het aantal te werken uren en in de begin-, pauze- en eindtijden.
- Formele arbeidsduur De volgens de aanstelling vastgestelde omvang van het aantal uren dat de medewerker in een bepaalde periode arbeid moet verrichten.
- Medewerker De medewerker als bedoeld in artikel 1:1, eerste lid, sub a., van de CAR-GUWO, alsmede uitzendkrachten, detachingskrachten, stagiaires en personen die anderszins werkzaam zijn bij de werkgever.
- Pauze Een periode van een onafgebroken aantal minuten waarin geen arbeid wordt verricht.
- Plus- en minuren Uren die opgebouwd worden door meer of minder uren te werken dan de formele arbeidsduur (het verschil tussen de feitelijke en de formele arbeidsduur).
- Werkgever Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Gouda.
- Werktijd De periode waarin door de medewerker arbeid verricht.

#### **Artikel 2 Toepassing**

1. Deze regeling is van toepassing op alle medewerkers.
2. De regeling bestaat uit een standaard- en een bijzondere regeling.
3. De standaardregeling geldt voor de medewerker die zelf een zekere vrijheid heeft bij het bepalen van zijn werktijden.
4. De bijzondere regeling is van toepassing op de medewerkers voor wie de werktijden eenzijdig door de werkgever worden vastgesteld.
5. Het college bepaalt welke functiegroep(en) onder de bijzondere regeling vallen. Deze functiegroep(en) en functies zijn opgenomen in de bijlage bij deze regeling.

#### **Artikel 3 Arbeidsduur**

1. De formele arbeidsduur bedraagt bij een voltijd dienstverband gemiddeld 36 uur per week en ten hoogste 1824 uur per jaar.
2. Bij een deeltijddienstverband wordt de formele arbeidsduur naar evenredigheid berekend.
3. De feitelijke arbeidsduur per week kan afwijken van de formele arbeidsduur, met inachtneming van de artikelen uit hoofdstuk 4 van de CAR-GUWO.



#### **Artikel 4 Werktijden en pauze**

1. De werktijd bedraagt per dag maximaal 11 uren en per week ten hoogste 50 uren. Uitgangspunt daarbij is dat de werktijden binnen de normen van de Arbeidstijdenwet blijven.
2. De medewerker die meer dan 5,5 uur per dag werkt, neemt een pauze van ten minste 30 minuten. Deze pauze kan in 2 delen worden opgenomen.
3. De medewerker die meer dan 10 uur per dag werkt, neemt minimaal 45 minuten pauze. Deze pauze kan in 2 delen worden opgenomen.
4. Een werkdag beginnen of eindigen met een pauze is niet toegestaan.

#### **Artikel 5 Medische consulten en dergelijke**

Onverminderd het bepaalde in artikel 4:1, tweede lid, aanhef en onderdeel b van de Wet arbeid en zorg vindt bezoek aan huisarts, tandarts, specialist, therapeut en dergelijke en het gebruik van het bedrijfszorgpakket zoveel mogelijk in eigen tijd plaats.

#### **Paragraaf 2 De standaardregeling**

#### **Artikel 6 Dagvenster**

Medewerkers kunnen werkzaamheden verrichten binnen het dagvenster van maandag tot en met vrijdag tussen 7.00 uur en 22.00 uur.

#### **Artikel 7 Bezetting en werkafspraken**

1. De (direct) leidinggevende is verantwoordelijk voor de bezetting.
2. Eenmaal per jaar worden basisafspraken gemaakt tussen de (direct) leidinggevende en de medewerker over de werktijden, verlof en werkplanning binnen het dagvenster. Deze afspraken worden schriftelijk vastgelegd in het Individueel Werkplan.
3. Uitgangspunten bij het maken van de basisafspraken over werktijden zijn een efficiënte en effectieve bedrijfsvoering, een goede procesgang van de werkzaamheden, de bereikbaarheid voor interne en externe klanten en een optimale samenwerking op en tussen de afdelingen.
4. Bijstelling van de basisafspraken vindt in overleg plaats. Jaarlijks worden de basisafspraken over werktijden, verlof en werkplanning geëvalueerd. Overleg hierover is een vast onderdeel van de gesprekkencyclus.
5. 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 hier samen afspraken over.

#### **Artikel 8 Plusuren**

1. De medewerker kan, in overleg met de (direct) leidinggevende, plus- en minuren opbouwen. Centrale registratie van deze uren vindt niet plaats.
2. De medewerker neemt deze uren op of haalt deze uren in in overleg met de (direct) leidinggevende.
3. Een eventueel saldo aan opgebouwde plusuren vervalst aan het einde van het kalenderjaar.

#### **Artikel 9 Plaatsonafhankelijk werken**

De medewerker kan de leidinggevende verzoeken om plaatsonafhankelijk te werken. Een dergelijk verzoek zal worden beoordeeld met toepassing van de Handreiking plaatsonafhankelijk werken.

#### **Artikel 10 Buitendagvenstertoelage**

1. Indien de medewerker buiten het dagvenster werkzaamheden moet verrichten, komt hij in aanmerking voor de buitendagvenstertoelage zoals beschreven in artikel 3:12 van de CAR-GUWO. Deze toelage bedraagt per gewerkt uur een percentage van het uurloon. De gewerkte uren buiten het dagvenster worden in tijd gecompenseerd. De medewerker maakt hierover afspraken met zijn (direct) leidinggevende.
2. De medewerker die een functie bekleedt waaraan een functieschaal 11 of hoger verbonden is, heeft conform artikel 3:12 van de CAR-GUWO geen recht op een buitendagvenstertoelage.

#### **Artikel 11 Beschikbaarheidsdiensten**

1. De medewerker die aangewezen is voor het verrichten van beschikbaarheidsdiensten kan recht hebben op een standaardvergoeding zoals opgenomen in artikel 3:13 van de CAR-GUWO.
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 (direct) leidinggevende.
3. Indien de medewerker opgeroepen wordt tijdens zijn beschikbaarheidsdienst en werkzaamheden verricht buiten het dagvenster, komt hij in aanmerking voor de buitendagvenstertoelage zoals beschreven in artikel 3:12 van de CAR-GUWO. Deze toelage bedraagt per gewerkt uur een percentage van het uurloon. De gewerkte uren buiten het dagvenster worden in tijd gecompenseerd. De medewerker maakt hierover afspraken met zijn (direct) leidinggevende.



### **Paragraaf 3 De bijzondere regeling**

#### **Artikel 12 Bijzondere regeling**

1. De bijzondere regeling is van toepassing op de in de bijlage bij deze regeling opgenomen functie-groep(en) en functies.
2. De (direct) leidinggevende stelt voor deze groep eenzijdig de individuele werktijden vast conform artikel 4:4 van de CAR-GUWO. De (direct) leidinggevende houdt hierbij zoveel mogelijk rekening met de belangen en wensen van de medewerker.
3. Het college kan de in de bijlage bij deze regeling genoemde functiegroep(en) en functies wijzigen.
4. Medewerkers op wie de bijzondere regeling van toepassing is, kunnen conform de bepalingen in de CAR-GUWO aanspraak maken op de toelage onregelmatige dienst (artikel 3:11 van de CAR-GUWO), de beschikbaarheidstoelage (artikel 3:13 van de CAR-GUWO) en de overwerkvergoeding (artikel 3:18 van de CAR-GUWO).

### **Paragraaf 4 Slotbepalingen**

#### **Artikel 13 Onvoorziene gevallen**

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

#### **Artikel 14 Intrekking en overgangsrecht**

De Werktijdenregeling gemeente Gouda 2004 en de Werktijdenregeling Gouda, zoals vastgesteld door het college op 19 december 2017, worden per 1 april 2018 ingetrokken, met dien verstande dat artikel 4 van de Werktijdenregeling gemeente Gouda 2004 van toepassing blijft tot en met 31 december 2019 op:

1. de medewerker die op de datum van inwerkingtreding van deze regeling reeds aanspraak heeft gemaakt op werktijdvermindering op grond van artikel 4 van de Werktijdenregeling gemeente Gouda 2004 op de dagen dat de oorspronkelijke werktijd zonder rekening te houden met bedoelde werktijdvermindering ten minste 7 uur en 12 minuten en maximaal 9 uur bedraagt;
2. de medewerker die in de periode van 7 december 2017 tot 1 april 2018 heeft verzocht om werktijdvermindering op grond van artikel 4 van de Werktijdenregeling gemeente Gouda 2004 op de dagen dat de oorspronkelijke werktijd, zonder rekening te houden met bedoelde werktijdvermindering, ten minste 7 uur en 12 minuten en maximaal 9 uur bedraagt. Er bestaat aanspraak vanaf de datum waarop de medewerker de 60-jarige leeftijd heeft bereikt.

#### **Artikel 15 Inwerkingtreding**

Deze regeling treedt in werking op 1 april 2018.

#### **Artikel 16 Citeertitel**

Deze regeling wordt aangehaald als: Werktijdenregeling Gouda 2018.

*Aldus besloten in de vergadering van 20 maart 2018.*

*burgemeester en wethouders van Gouda,*

*de gemeentesecretaris,  
dr. E.M. Branderhorst*

*de burgemeester,  
dr. M. Schoenmaker*



## **Bijlage behorende bij de Werktijdenregeling Gouda**

Burgemeester en wethouders van Gouda

gelezen de voorstellen d.d. 12 december 2017 met dossiernummer 1634 en d.d. 15 maart 2018 met dossiernummer ;

gelet op artikel 11, lid 1 van de Werktijdenregeling Gouda;

besluiten vast te stellen

het Aanwijzingsbesluit bijzondere regeling werktijden Gouda

### **Artikel 1**

De baliemedewerkers van het KlantContactCentrum en de medewerkers van het Meldpunt Openbaar Gebied van de afdeling Services en de medewerkers van de Meldkamer, de medewerkers van het Overig Toezicht en de medewerkers belast met brugwachterstaken van het Team Stadtoezicht van de afdeling Veiligheid en Wijken worden aangewezen als medewerkers op wie de bijzondere regeling als bedoeld in paragraaf 3 van deze Werktijdenregeling Gouda van toepassing is.

### **Artikel 2**

Dit besluit treedt in werking met ingang van 1 april 2018.

Aldus besloten in de vergadering van 20 maart 2018.

burgemeester en wethouders van Gouda,  
de gemeentesecretaris, de burgemeester,

dr. E.M. Branderhorst dr. M. Schoenmaker

## **Toelichting op de Werktijdenregeling Gouda**

### ***Paragraaf 1 Algemene bepalingen***

#### **Artikel 2 Toepassing**

De standaardregeling is de norm en de bijzondere regeling is de uitzondering. De standaardregeling geldt voor alle medewerkers die zelf regelruimte hebben voor hun werktijden. Met regelruimte wordt bedoeld dat de medewerker een bepaalde vrijheid heeft bij het bepalen van zijn werktijden. De medewerker heeft in de standaardregeling een zekere vrijheid in het bepalen van zijn werktijden, maar niet volledig. De werkgever kan wel van de medewerker verlangen dat hij op aangewezen momenten aanwezig of beschikbaar is. Dat is niet strijdig met de standaardregeling.

Onder de bijzondere regeling vallen medewerkers voor wie de individuele werktijden eenzijdig worden vastgesteld. Bij de bijzondere regeling is dan ook sprake van geen of heel geringe zeggenschap over de werktijden. Als er sprake is van een vorm van zelfinroosting, waardoor de medewerker zeggenschap heeft over zijn werktijden, dan is de standaardregeling van toepassing. Verricht een medewerker beschikbaarheidsdiensten, dan is niet om die reden de bijzondere regeling van toepassing.

#### **Artikel 3 Arbeidsduur**

Een volledig betrekking is volgens de CAR-GUWO maximaal 1836 uur op jaarbasis. Het netto aantal te werken uren wordt berekend door het aantal werkdagen te verminderen met feestdagen en lokaal vastgestelde feestdagen (vrije dagen). Omdat jaarlijks niet alle feestdagen op een werkdag vallen, is de volgende berekening gemaakt:

Als uitgangspunt wordt genomen dat één kalenderjaar 365,25 dagen heeft, één week heeft 5 werkdagen en de gemiddelde arbeidsduur bedraagt 36 uur per week.

De algemene erkende feestdagen zijn:

- Nieuwjaarsdag (kan op een zaterdag of zondag vallen) 5/7 dag.
- Tweede Paasdag (altijd op een maandag) 7/7 dag.
- Koningsdag (kan op een zaterdag of zondag vallen) 5/7 dag



- Hemelvaartsdag (altijd op een donderdag) 7/7 dag
- Tweede Pinksterdag (altijd op een maandag) 7/7 dag
- Eerste Kerstdag (kan op een zaterdag of zondag vallen) 5/7 dag
- Tweede Kerstdag (kan op een zaterdag of zondag vallen) 5/7 dag

Lokale dagen:

- Goede Vrijdag (altijd vrijdag) 7/7 dag
- Bevrijdingsdag (kan op een zaterdag of zondag vallen) 5/7 dag

Bovenstaande dagen worden bij de berekening van de gemiddelde jaarlijkse arbeidsduur buiten beschouwing gelaten. De berekening ziet er dan als volgt uit:

$4 \times 7/7 = 4,00$  dagen

$5 \times 5/7 = 3,57$  dagen

Totaal = 7,57 dagen

De berekening van de gemiddelde arbeidsduur per jaar is dan:

$365,25 \text{ dagen} \times 5/7 \text{ minus } 7,57 \text{ feest- en lokale dagen} = 253,32 \text{ werkdagen}$ . Per werkdag geldt een gemiddelde arbeidsduur van 36:5 werkdagen is 7,2 uren. Op jaarbasis betekent dat een gemiddelde arbeidsduur per jaar van 1823,92 uur.

#### **Artikel 4 Werktijden en pauze**

De medewerker mag maximaal 11 uur per dag werken. De formele arbeidsduur bedraagt op basis van een voltijd dienstverband 36 uur per week. In overleg kan de feitelijke arbeidsduur per week worden vastgesteld op een andere omvang dan de formele arbeidsduur per week. Dit kan tot ten hoogste 50 uren per week. Hierbij geldt wel dat de geldende formele arbeidsduur per kalenderjaar niet mag worden overschreden.

Dit artikel biedt de werkgever de mogelijkheid om in overleg de feitelijke arbeidsduur per week van de medewerker op een andere omvang vast te stellen dan de formele arbeidsduur per week. Hierdoor kunnen medewerkers in drukke tijden meer ingezet worden en in rustiger tijden minder. Ook biedt dit artikel de mogelijkheid om de werktijden van de medewerker beter aan te laten sluiten op zijn privésituatie. Bij een volledige betrekking heeft een medewerker een arbeidsduur van ten hoogste 1824 uur per kalenderjaar. In deze berekening is meegenomen het aantal werkdagen verminderd met het aantal, niet jaarlijks op zaterdag of zondag vallende, feestdagen per kalenderjaar, gecorrigeerd met de kans dat zij periodiek op een zaterdag of zondag vallen.

In de CAR-GUWO is bepaald dat arbeid door pauzes moet worden onderbroken. Dat houdt dan ook tevens in dat een werkdag niet begonnen of beëindigd kan worden met een pauze.

#### **Artikel 5 Medische consulten en dergelijke**

Door het ruime dagvenster is er meer ruimte om afspraken voor doktersbezoek e.d. buiten de afgesproken werktijd te maken dan wel de werktijd te verschuiven. Daarom valt deze tijd in beginsel buiten de werktijd. Wel is in de Wet arbeid en zorg geregeld dat een medisch consult als werktijd wordt aangemerkt, indien sprake is van spoedeisend, onvoorzien of redelijkerwijs niet buiten werktijd te plannen arts- of ziekenhuisbezoek.

#### **Paragraaf 2 De standaardregeling**

#### **Artikel 6 Dagvenster**

Voor de medewerker die valt onder de standaardregeling betekent dit, dat er in overleg met de leidinggevende van maandag tot en met vrijdag tussen 7:00 uur en 22:00 uur gewerkt kan worden. In de praktijk zal het merendeel van de medewerkers onder de standaardregeling vallen. Dit dagvenster kan niet op lokaal niveau worden ingeperkt, maar dat betekent niet dat het Huis van de Stad op deze tijden geopend moet zijn.

#### **Artikel 7 Bezetting en werkafspraken**

De medewerker en zijn leidinggevende overleggen jaarlijks over de werktijden. Dit is bij voorkeur gekoppeld aan de gesprekkencyclus. 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. 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 (bijvoorbeeld om het afdelingsoverleg bij te wonen).

#### **Artikel 8 Plusuren**



De medewerker kan, na overleg met zijn leidinggevende, meer uren werken dan zijn formele arbeidsduur. Deze uren vormen het verschil tussen de feitelijke werktijd van de medewerker en de aanstellingsomvang, uitgedrukt in uren. Het opgebouwde saldo aan plusuren kan niet worden overgeschreven naar het volgende kalenderjaar. De medewerker houdt hier zelf de registratie van bij. De medewerker geeft de leidinggevende op diens verzoek inzage in de registratie.

#### **Artikel 9 Plaatsonafhankelijk werken**

De leidinggevende kan met de medewerker afspraken maken over plaatsonafhankelijk werken, bijvoorbeeld tot betrekking tot arbotechnische omstandigheden, bereikbaarheid, welke werkzaamheden de medewerker dan kan verrichten. De werkgever is niet verplicht tot het aanbieden van thuiswerkfaciliteiten. Plaatsonafhankelijk werken kan plaatsvinden op vrijwillige basis. Het is geen recht, maar ook geen plicht.

#### **Artikel 10 Buitendagvenstertoelage**

In het kader van het dienstbelang kan het noodzakelijk zijn dat incidenteel buiten het dagvenster wordt gewerkt, voor zover de werkzaamheden van de functie hierom vragen. De medewerker ontvangt dan daarvoor een buitendagvenstertoelage en de gewerkte uren worden op een ander moment in tijd gecompenseerd. De medewerker maakt hierover afspraken met zijn leidinggevende. De buitendagvenstertoelage bedraagt volgens de CAR-GUWO op maandag tot en met vrijdag voor de uren buiten het dagvenster 50% van het uurloon, op zaterdag 75% en op zondag 100%.

#### **Artikel 11 Beschikbaarheidsdiensten**

De medewerker kan door de werkgever worden aangewezen voor het verrichten van beschikbaarheidsdiensten. Dat kan zowel een medewerker zijn die onder de standaardregeling valt als een medewerker op wie de bijzondere regeling van toepassing is.

##### *Als de standaardregeling van toepassing is*

De medewerker heeft dan recht op de standaardvergoeding, zoals bedoeld in artikel 3:13 van de CAR. Wordt deze medewerker ook daadwerkelijk opgeroepen en de uren vallen binnen het dagvenster, dan worden deze uren gecompenseerd in vrije tijd. Vallen deze uren buiten het dagvenster, dan wordt een buitendagvenstertoelage toegekend.

##### *Als de bijzondere regeling van toepassing is*

De medewerker heeft dan recht op de standaardvergoeding, zoals bedoeld in artikel 3:13 van de CAR. Wordt deze medewerker ook daadwerkelijk opgeroepen voor het verrichten van werkzaamheden, dan komt deze medewerker in aanmerking voor de overwerkvergoeding.

#### **Paragraaf 3 De bijzondere regeling**

##### **Artikel 12 Bijzondere regeling**

De bijzondere regeling geldt voor medewerkers die geen of heel geringe zeggenschap hebben over hun werktijden. Hun werktijden stelt de (indirect) leidinggevende eenzijdig vast. Het gaat in deze situatie om medewerkers die in een rooster werken en geacht worden op vaste tijden hun werk te verrichten. In de bijlage bij deze werktijdenregeling zijn de functiegroepen en functies vermeld die onder de bijzondere regeling vallen.

#### **Paragraaf 4 Slotbepalingen**

##### **Artikel 13 Onvoorziene gevallen**

Dit artikel geeft het college de mogelijkheid om één of meer artikelen van deze regeling buiten toepassing te laten of daarvan af te wijken, voor zover toepassing van dat artikel zou leiden tot een onbillijkheid

##### **Artikel 14 intrekking en overgangsrecht**

De zogenoemde 60-jarigenregeling is ingetrokken door de inwerkingtreding van de Werktijdenregeling Gouda 2018. De 60-jarigenregeling houdt in dat medewerkers van 60 jaar en ouder desgewenst in de gelegenheid worden gesteld hun werktijd met drie kwartier te verminderen op dagen dat zij ten minste 7 uur en 12 minuten en maximaal 9 uur ingeroosterd zijn. Medewerkers die op 1 april 2018 al van deze mogelijkheid gebruik maken, kunnen hiervan gebruik blijven maken tot 1 januari 2020. Medewerkers die in de periode van 7 december 2016 tot 1 april 2018 60 jaar zijn geworden, kunnen alsnog van deze mogelijkheid gebruik maken. Zij kunnen hiervan dan gebruik blijven maken tot 1 januari 2020. Opname van deze uren vindt plaats conform de geest van de regeling, dus in de vorm van werktijdvermindering per dag.