

Regeling werktijden en verlof

Het college van burgemeester en wethouders van Alphen aan den Rijn;
Gelet op de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren, artikel 160, lid 1 onder c, van de Gemeentewet
en artikel 4:81 van de Algemene wet bestuursrecht;

B E S L U I T vast te stellen de volgende:

Regeling werktijden en verlof

Artikel 1 Definities

1. Feestdag de dagen genoemd in artikel 6.6 Cao Gemeenten
2. Voltijddienstverband het voltijddienstverband als bedoeld in de Cao Gemeenten
3. WAZ de Wet Arbeid en Zorg.
4. Werknemer de werknemer als bedoeld in de Cao Gemeenten

Artikel 2 Arbeidsduur

1. Het aantal uren waarop door een werknemer arbeid wordt verricht, bedraagt bij een voltijdsdienstverband 1824 uur per jaar.
2. Het aantal uren dat een deeltijd-werknemer werkt, wordt berekend naar het deeltijdpercentage van zijn dienstverband.

Artikel 3 Tijd- en plaatsafhankelijk werken

1. De werknemer kan op vrijwillige basis op andere plaatsen dan de verschillende gemeentelijke locaties werken.
2. De leidinggevende en de werknemer maken (schriftelijke) afspraken over prestatie en bereikbaarheid.

Artikel 4 Werken op (lokale) feestdagen

1. Goede vrijdag en Bevrijdingsdag (5 mei) zijn door de werkgever aangewezen als lokale feestdagen als bedoeld in artikel 6.6 onder g van de Cao Gemeenten.
2. Op de lokale feestdagen wordt de volgende dienstverlening -beperkt- gecontinueerd:
 - a. Dienstverlening Burgerzaken
 - b. Dienstverlening Ontvangstbalie
 - c. Dienstverlening Serviceplein
 - d. Inzameling huisvuil
 - e. Dienstverlening Ecopark
 - f. Toezicht en Handhaving (Boa's)
 - g. Dienstverlening I&A
3. Op Koningsdag wordt de inzet van Toezicht en Handhaving (Boa's) gecontinueerd.
4. Op mei 5 geldt dat, als 5 mei een landelijke feestdag is (1x per 5 jaar), de dienstverlening van Burgerzaken, de Ontvangstbalie en het Serviceplein wordt afgestemd op de openstelling/sluiting van de winkels in het centrum (op basis van advies van de winkeliersvereniging).
5. Voor het werken op (lokale) feestdagen zijn de bepalingen van artikel 3.11 en artikel 3.12 van de Cao Gemeenten van toepassing.

Artikel 5 Vakantie

1. De basis vakantie-uren voor een werknemer met een voltijdsdienstverband is vastgesteld op 151,2 uur per kalenderjaar.
2. De in lid 1 bedoelde vakantie-uren worden in het kader van het leeftijdsbewust personeelsbeleid voor een werknemer met een voltijdsdienstverband vermeerderd met:
 - 14,4 uur indien de werknemer in het betreffende kalenderjaar de leeftijd van 35 t/m 44 jaar bereikt;
 - 28,8 uur indien de werknemer in het betreffende kalenderjaar de leeftijd van 45 t/m 54 jaar bereikt;
 - 43,2 uur indien de werknemer in het betreffende kalenderjaar de leeftijd van 55 en ouder bereikt.

3. Voor de werknemer die geen voltijdsdienstverband heeft gelden lid 1 en lid 2 naar evenredigheid.

Artikel 6 Buitengewoon verlof bij overlijden

1. Naast hetgeen bepaald is in de Wet Arbeid en Zorg (Waz) heeft de werknemer recht op buitengewoon verlof met behoud van salaris en de toegekende salaristoelage(n) als bedoeld in de Cao Gemeenten:

- Bij overlijden en de lijkbezorging van zijn partner, (schoon)ouders, kinderen (bloed- en aanverwanten in de 1e graad) wordt verlof verleend van de dag van het overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie met een maximum van vier dagen.
- Bij overlijden en de lijkbezorging van bloed- en aanverwanten in de 2e graad wordt verlof verleend van de dag van het overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie voor ten hoogste twee dagen, tenzij de werknemer belast is met de regeling van de lijkbezorging en/of de nalatenschap. Dan geldt een maximum van vier dagen.

Artikel 7 Hardheidsclausule

In gevallen waarin deze regeling niet of niet in redelijkheid voorziet, beslist de werkgever.

Artikel 8 Inwerkingtreding

Deze regeling wordt aangehaald als de Regeling werktijden en verlof en treedt in werking op 1 januari 2020.

Toelichting bij de Regeling werktijden en verlof

Artikel 2

Op grond van de Cao Gemeenten heeft een voltijdsdienstverband 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: $365,25 \text{ dagen} \times 5/7 - 5 \text{ 6/7} = 255 \text{ dagen}$.
 $255 \times 7,2 \text{ uren} (= 36 \text{ uren} : 5) = 1836 \text{ uren}$.

De lokaal aangewezen feestdagen (Bevrijdingsdag en Goede Vrijdag) moeten op overeenkomstige wijze in mindering gebracht worden op het aantal van 1836 uren. De vermindering bedraagt 5/7 vermenigvuldigd met 7,2 uur bij een feestdag die elk jaar op een andere dag van de week valt (Bevrijdingsdag) en 7,2 uur bij een feestdag, die elk jaar op dezelfde dag van de week valt, niet zijnde een zaterdag of zondag (Goede Vrijdag). Dit maakt dat het jaarlijks aantal te werken uren voor een voltijder in Alphen aan den Rijn 1824 uur bedraagt.

Het is niet gewenst dat de werknemer structureel veel meer of veel minder uren per week werkt dan zijn formele arbeidsduur. Om bij te kunnen houden hoeveel uren de werknemer op jaarbasis gewerkt heeft, vult de werknemer aan het begin van het jaar in overleg met de leidinggevende een rooster in. De werknemer houdt dit rooster gedurende het jaar bij met wijzigingen in het werkelijk gewerkte aantal uren ten opzichte van het geplande aantal uren. Dit rooster kan besproken worden bij het periodiek overleg tussen de werknemer en leidinggevende. P&O stelt jaarlijks een format voor een jaarrooster op Intranet beschikbaar.

Het is niet gewenst dat de werknemer structureel veel meer of veel minder uren werkt dan zijn formele arbeidsduur. Om bij te kunnen houden hoeveel uren de werknemer werkt of gewerkt heeft, vult hij aan het begin van het jaar een rooster in. Dit rooster kan besproken worden bij het periodiek overleg tussen de werknemer en zijn leidinggevende. Door P&O wordt jaarlijks een voorbeeldrooster op Intranet geplaatst.

Artikel 3 Tijd- en plaatsonafhankelijk werken

De functie die de werknemer uitoefent moet zich in voldoende mate lenen voor tijd- en plaatsonafhankelijk werken. Niet iedere functie is hiervoor geschikt. Een baliefunctie leent zich hier bijvoorbeeld minder voor dan een beleidsfunctie.

Gelet op het voorgaande kan het tijd- en plaatsafhankelijk werken niet als een ieder toekomend recht worden beschouwd. Daarentegen is het ook geen plicht, er wordt uitgegaan van vrijwilligheid. Uitgangspunt is dat - afgeleid van de doelen en de te behalen resultaten - werknemers zelf bepalen hoe, wanneer en waar zij werken en het vertrouwen krijgen zelf regie te voeren op de inrichting en uitvoering van hun werkzaamheden.

Rechtspositionele gevolgen tijd- en plaatsafhankelijk werken

Op het moment dat de werknemer tijd- en plaatsafhankelijk gaat werken blijft de Cao Gemeenten en het Personeelshandboek onverkort van toepassing. Ook regels over arbeidstijden blijven van kracht.

Om tijd- en plaatsafhankelijk te werken dient de werknemer te beschikken over de benodigde apparatuur. Hierbij wordt gedacht aan zaken als een computer of laptop en een mobiele telefoon. In het kader van het tijd- en plaatsafhankelijk werken wordt aan iedere werknemer in bruikleen een smartphone verstrekt. De kosten verbonden aan een thuiswerkplek (o.a. inrichting van de werkruimte, computerapparatuur) worden niet door de werkgever vergoed. Omdat thuiswerken op vrijwillige basis plaatsvindt, is de werkgever hiertoe ook niet verplicht. Bij vrijwillige deelname heeft de werknemer zelf de plicht een thuiswerkplek te creëren conform de ARBO-eisen.

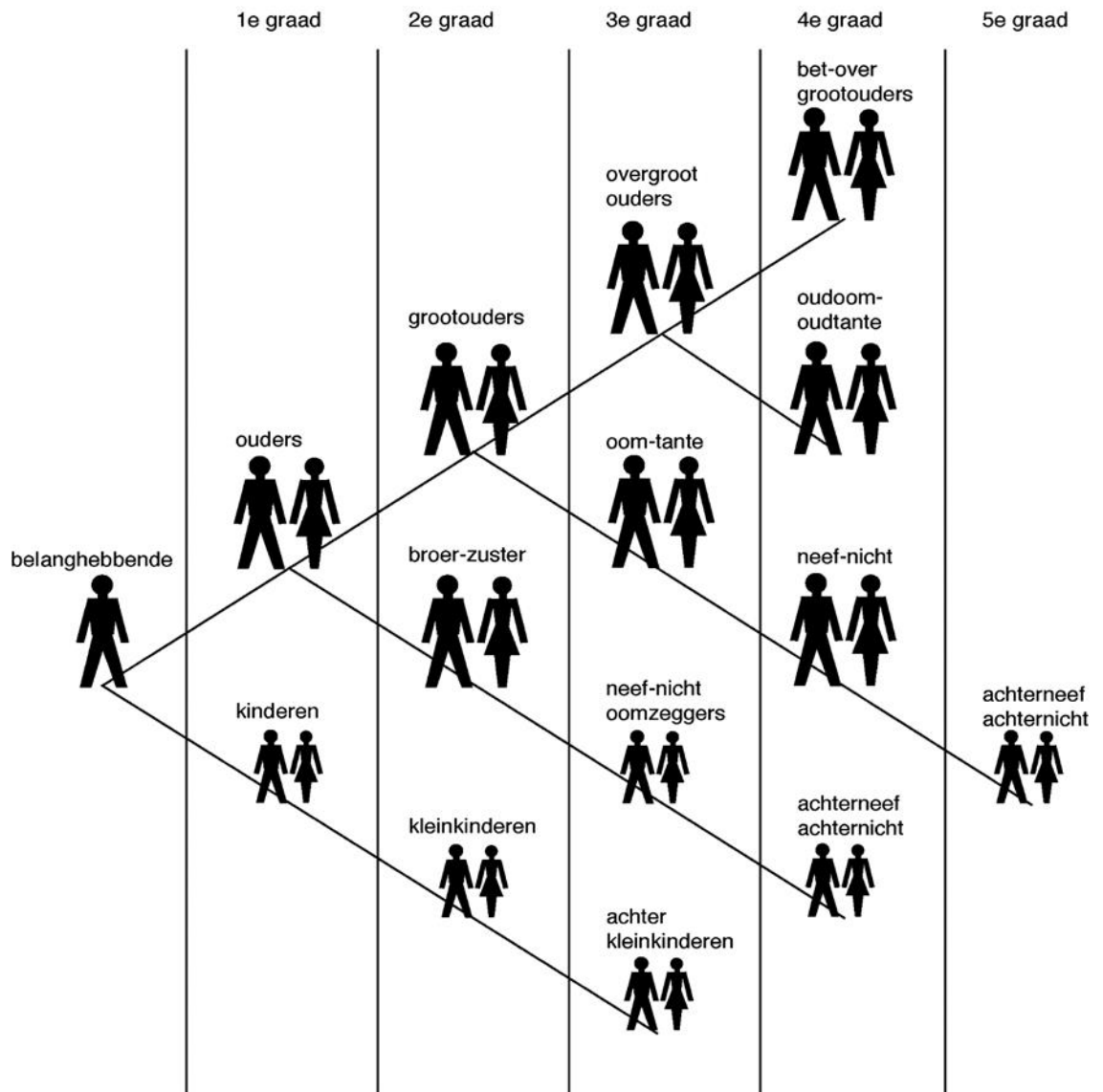
Prestatie- en bereikbaarheidsafspraken

Het tijd- en plaatsafhankelijk werken heeft gevolgen voor de manier van werken, zowel voor de leidinggevende als de werknemer. Gelet hierop maken de leidinggevende en de werknemer (schriftelijk) afspraken over:

- de werkzaamheden die worden verricht;
- de prestaties die worden verwacht (prestatieafspraken);
- het contact tussen de leidinggevende en de werknemer en het contact tussen de werknemer en collega's en overige werkgerelateerde contacten (bereikbaarheidsafspraken).

Artikel 6

Schema bloed- en aanverwantschap:



Vastgesteld in de vergadering van het college van burgemeester en wethouders op 17 december 2019,
De secretaris, de burgemeester.