

Beleidsregels 40-urige werkweek

Beleidsregels 40-urige werkweek

Beleidsregels 40-urige werkweek

Een 40-urige werkweek is van toepassing indien in aanvulling op de vereisten van artikel 2:7a ARH aan de volgende criteria wordt voldaan:

- *Er is binnen een bestaande functie tijdelijk sprake van een hoeveelheid werk die redelijkerwijs niet binnen de normale werkweek van 36 uur (eventueel met enig overwerk) kan worden verricht, ook niet met gebruikmaking van de bandbreedte van 30-42 uur (art. 4:1 lid 1 ARH).*
- *Een voorbeeld daarvan kan zijn dat de betrokken ambtenaar naast de eigen functie tegelijkertijd een andere functie waarneemt waarbij het onmogelijk is dit binnen de normale aanstelling van 36 uur te realiseren.*
- *De medewerker wordt (al of niet in combinatie met de eigen functie) belast met een project dat gedurende langere tijd (bijvoorbeeld zes tot twaalf maanden) een aanstelling van 40 uur noodzakelijk maakt.*
- *De uitbreiding van de arbeidsduur tot 40 uur vindt plaats voor een periode van minimaal 3 maanden en maximaal 12 maanden met de mogelijkheid van verlenging voor nog eens maximaal 12 maanden.*

Voorstellen voor een 40-urige werkweek behoeven de instemming van de betreffende ondernemingsraad resp. de COR (als het de gemeentesecretaris betreft). Verlengingsvoorstellen gaan eerst om advies naar de ondernemingsraad resp. de COR. Vanuit de verwachting dat niet vaak behoefte zal zijn aan een 40-urige werkweek en tevens om te voorkomen dat het in de praktijk routinebeslissingen gaan worden, wordt de beslissingsbevoegdheid van het college in mandaat niet door de directeuren uitgeoefend, maar door de portefeuillehouder p&o na advies vanuit de HRM-beleidsfunctie. (Door het college vastgesteld op 5 oktober 2004)