



## **Samenvatting**

In artikel 11 van de Werktijdenregeling is de ADV geregeld. Nu wordt daarin nog onderscheid gemaakt tussen in te roosteren ADV en vrij opneembare ADV. Dit onderscheid heeft voor de praktijk zijn betekenis verloren. Het college heeft daarom besloten om dit onderscheid op te heffen en alleen nog te spreken van vrij opneembare ADV. Daartoe wordt artikel 11 aangepast.

## **Beslispunten**

Wijzigen van artikel 11 van de Werktijdenregeling zoals opgenomen in bijlage B1

## **Besluit Burgemeester en Wethouders 18 april 2017:**

Conform.



## 1. Aanleiding

Momenteel maakt de medewerker met een volledig dienstverband die feitelijk 40 uur per week werkt, aanspraak op 200,31 uur ADV, door per week 4 ADV-uren op te bouwen. De ADV-uren zijn als volgt verdeeld:

- 68,31 uur vrij opneembaar
- 132 in te roosteren.

Deze systematiek is op 1 januari 1997 ingevoerd in het kader van de invoering van de 36-urige werkweek. Sindsdien is het onderscheid tussen vrij opneembare en in te roosteren ADV langzaam vervaagd en ervaren zowel medewerkers als leidinggevenden het onderscheid als gekunsteld. Gelet hierop is het gewenst om alle 200,31 ADV-uren als vrij opneembaar te beschouwen. Dit heeft ook als voordeel dat de regelgeving eenvoudiger wordt, doordat de bepalingen over het inroosteren van de ADV kunnen worden geschrapt. Het betreffende artikel 11 van de Werktijdenregeling wordt zo een stuk beknopter.

In dit artikel is verder ook geregeld:

- voor elke werkdag dat de medewerker langer dan 7 aaneengesloten kalenderdagen ziek is, worden de ADV-uren met 0,8 verminderd (0,8 is het verschil tussen de formele en de feitelijke arbeidsduur per dag: 7,2 en 8)
- zodra de medewerker voor 45% of meer hervat, bouwt hij weer ADV op.

Laatstgenoemde regel is analoog aan de vroegere regeling rondom verlof: de medewerker die 45% of meer bleef werken, bleef gewoon verlof opbouwen. Omdat voor het verlof deze regeling niet meer geldt, is de OR gevraagd of zij konden instemmen met het schrappen van de 45%-regel voor de ADV. Daarmee heeft de OR niet ingestemd, omdat dit voor het personeel een achteruitgang zou betekenen. Verder is met de OR enige discussie geweest met betrekking tot medewerkers die volgens rooster werken. Dat heeft geleid tot het nu voorliggende voorstel tot wijziging van artikel 11 van de Werktijdenregeling.

## 2. Context

Artikel 11 Werktijdenregeling. Hierin is de ADV geregeld.

## 3. Gewenste situatie

Niet van toepassing

## 4. Effect op duurzaamheid en/of gezondheid

Niet van toepassing.



**5. Effect op de openbare ruimte**

Niet van toepassing.

**6. Personeel en organisatie**

Gevolgen voor personeel zijn nihil of zeer beperkt, aangezien het onderscheid tussen vrij opneembare en in te roosteren adv in de praktijk eigenlijk geen betekenis meer had.

Bij brief van 15 maart 2017 is de OR gevraagd in te stemmen met de wijziging in de ADV-regeling. In de OV-vergadering van 30 maart 2017 heeft de OR zijn instemming gegeven (bevestigd bij brief van 30 maart 2017).

**7. Informatiemanagement en automatisering**

Niet van toepassing

**8. Financiën**

Dit voorstel heeft geen financiële gevolgen.

**9. Aanbestedingen**

Niet van toepassing

**10. Participatie tot heden**

Niet van toepassing.

**11. Voorstel**

Wijzigen van artikel 11 van de Werktijdenregeling zoals opgenomen in bijlage B1

**12. Uitvoering, evaluatie en vervolg**

De OR heeft aan zijn instemming de voorwaarde verbonden dat de werking van de nieuwe regeling uiterlijk 30 maart 2018 is geëvalueerd, waarbij de OR graag wordt betrokken.