

WERKTIJDENREGELING HVHL

Vaststelling CvB op 30 mei 2023
Instemming Medezeggenschapsraad op 20 september 2023

In deze werktijdenregeling staan alle regels en richtlijnen rond werktijden omschreven. Deze zijn van belang om helderheid te creëren over wat wel en niet mogelijk is. De bepalingen uit de cao hbo zijn hierbij leidend. Daarnaast wordt rekening gehouden met een aantal bepalingen uit de Arbeidstijdenwet (ATW). Het uitgangspunt van HVHL is dat een medewerker en leidinggevende met elkaar in gesprek gaan over werktijden. Deze afspraken worden gemaakt in de context van het onderwijs & onderzoek, het team en de werkzaamheden die de medewerker uitvoert.

De werktijdenregeling treedt in werking op 1 september 2023.

Regels en richtlijnen

1. Werktijden/ werkweek

1.1 Conform artikel G-1 lid 1 cao hbo kunnen werkzaamheden bij HVHL plaatsvinden binnen de volgende tijden:

- Op maandag t/m vrijdag tussen 7.00 en 22.30 uur
- Op zaterdag tussen 07.00 en 18.00 uur

Bij uitzondering kan van bovenstaande worden afgeweken. Denk hierbij aan calamiteiten of andere onverwachte situaties. In de 'regeling beschikbaarheidsdiensten' (dateert uit 2021) staan de afspraken uitgewerkt die gelden voor HVHL medewerkers die verplicht bereikbaar moeten zijn in geval van onvoorziene omstandigheden (consignatie).

1.2 Conform artikel G-3 lid 1 cao hbo bestaat een werkdag uit maximaal tien zoveel mogelijk aaneengesloten klokuren, onderbroken door voldoende rustperioden.

1.3 Op grond van artikel J-3 lid 3 cao hbo wordt een standaardwerkdag van acht uur gehanteerd.

1.4 De cao hbo gaat uit van een standaardwerkweek van 40 uur. De medewerker heeft recht om in overleg met de leidinggevende, te kiezen voor een 36-urige of een 38-urige werkweek.

2. Vaststellen werktijden

2.1 Conform artikel G-2 lid 2 en lid 3 van de cao hbo wordt schriftelijk vastgelegd op welke dagen en dagdelen de medewerker werkzaam is en wat de werktijden zijn. Het primaire proces (context van het onderwijs & onderzoek, het team en de werkzaamheden) is leidend.

2.2 Conform artikel G-2 lid 3 van de cao hbo kunnen de vastgestelde dagen of dagdelen in overleg tussen medewerker en leidinggevende worden gewijzigd.

2.3 Conform artikel E-1 lid 4b van de cao hbo kan de medewerker, indien het bedrijfsbelang dit vereist, na goed overleg incidenteel op andere dan de overeengekomen dagen en tijdstippen worden ingezet.

3. Werktijden zwangere medewerker

3.1 Vrouwen hebben, conform afspraak in de arbeidstijdenwet, tijdens zwangerschap en tot 6 maanden na de bevalling recht op aangepaste werktijden. Het werk voor de zwangere en de pas bevallen vrouw moet zodanig zijn ingericht, dat rekening wordt gehouden met haar specifieke omstandigheden. Op verzoek van medewerker worden de werktijden in overleg met de leidinggevende aangepast. De leidinggevende kan hierover advies inwinnen bij de bedrijfsarts.

3.2 Gedurende de eerste 9 maanden na zwangerschap mag het werk onderbroken worden i.v.m. borstvoeding of afkolven tot maximaal één vierde van de werktijd. Het tijdstip en de duur wordt afgestemd in overleg met de leidinggevende.

4. Oudere medewerkers

- 4.1 Voor oudere medewerkers zijn afwijkende afspraken gemaakt in artikel G-6 van de cao hbo, waarbij een maximum van 2 dagdelen per week en 40 dagdelen per jaar wordt gehanteerd wegens nieuw avondwerk door uitbreiding of verandering van activiteiten van de werkgever. Met instemming van de medewerker kan van dit maximum worden afgeweken.

5. Pauzes en rusttijden

- 5.1 De wettelijk voorgeschreven rustperiodes, als bedoeld in de Arbeidstijdenwet, behoren niet tot de werktijd.
- 5.2 Conform de Arbeidstijdenwet heeft de medewerker na een werkdag recht op een aaneengesloten rustperiode van minimaal elf uur.
- 5.3 Conform artikel G-4 van de cao hbo heeft de medewerker aanspraak op ten minste twee aaneengesloten rustdagen per week.

6. Tijd- en plaats onafhankelijk werken

- 6.1 Niet alle werkzaamheden van medewerkers zijn tijd- en plaatsgebonden. Hierover zijn richtlijnen vastgelegd, zie 'hybride werken bij HVHL. Het is voor HVHL belangrijk om te weten wanneer de medewerker bereikbaar is voor studenten, leidinggevend en collega's. Uitgangspunt is dat de medewerker in ieder geval op de afgesproken dagdelen digitaal of telefonisch bereikbaar is.

7. Reistijd

- 7.1 Reistijden voor het woon-werkverkeer beschouwt de wet niet als arbeidstijd. Dit betekent dat de reistijd tussen woning van de medewerker en overeengekomen standplaats (en terug) niet als werktijd telt.
- 7.2 Reistijden voor dienstreizen beschouwt de wet als arbeidstijd. Dit betekent daarmee ook dat de reistijd naar HVHL locatie en overige locaties die niet tot de overeengekomen standplaats van de medewerker behoort, als werktijd telt.

8. Overwerk

- 8.1 Een overwerkvergoeding wordt alleen toegekend aan medewerkers in salarisschaal 1 t/m 10.
- 8.2 Overwerk heeft geen structureel karakter en kan alleen worden verricht met vooraf van de leidinggevende verkregen opdracht/toestemming.
- 8.3 Uitgangspunt is dat de werkzaamheden zoveel mogelijk in de beschikbare werktijd worden verricht en dat overwerk zich hooguit in uitzonderingssituaties voordoet.
- 8.4 Overwerk wordt door medewerker gedeclareerd .
- 8.5 De medewerker die overwerk verricht, wordt conform artikel H-7 van de cao hbo een overwerkvergoeding toegekend.
- 8.6 De vergoeding voor overwerk, tenzij sprake is van onregelmatige dienst, bestaat uit:
- Verlof, gelijk aan het aantal uren overschrijding van de voor medewerker vastgestelde dagelijkse werktijd,
en
 - Een bedrag in geld, dat voor elk uur van die overschrijding een percentage bedraagt van het voor de medewerker geldende salaris per uur.

- 8.7 De leidinggevende kan bepalen dat, in plaats van het toekennen van verlof, voor ieder uur een bedrag in geld wordt toegekend gelijk aan het voor de werknemer geldende salaris per uur.

9. Onregelmatige dienst (ORD)

- 9.1 De toelage ORD geldt voor medewerkers die niet tot het onderwijsgevend personeel behoren en vallen in de salarisschaal 1 t/m 10. Het gaat hierbij alleen om medewerkers die omwille van de functie onregelmatige dienst moeten draaien.
- 9.2 Onregelmatige dienst (ORD) kan alleen plaatsvinden als de leidinggevende hiervoor vooraf schriftelijk afspraken heeft gemaakt met de medewerker.
- 9.3 Het gaat bij ORD om werkzaamheden met een regelmatig karakter die worden verricht op andere tijden dan op de dagen maandag tot en met vrijdag tussen 08.00 en 18.00 uur.
- 9.4 Incidenteel een zaterdag of een avond werken (bijv. een Open Dag) geeft geen aanspraak op een toelage ORD. In dit geval is er sprake van overwerk.
- 9.5 De toelage ORD is een geldelijke vergoeding ter hoogte van een percentage van het uurloon, conform artikel H-8 van de cao hbo. Betreft het een salaris hoger dan het maximumsalaris behorende bij schaal 6, dan wordt de vergoeding berekend over het uurloon afgeleid van het maximumsalaris behorende bij schaal 6.