Spelregels “meeruren”

Meeruren zijn uren die je meer werkt dan je afgesproken contracturen. In principe werk je niet meer uren dan je dienstverband per week. Uiteraard kan het voorkomen dat je een keer wat extra uren werkt. Hiervoor geldt dat je vooraf/tijdig afspraken maakt met je leidinggevende hoe je die extra gewerkte uren weer opneemt (‘tijd voor tijd’), waarbij het uitgangspunt is dat je deze binnen 4 weken hebt opgenomen.

Om werk en privé in balans te houden, maar ook om willekeur in afspraken te vermijden, hebben we daarnaast de volgende spelregels:

- Meeruren mogen niet worden ‘opgespaard’ voor vakanties of vrije dagen. In dat geval maak je gebruik van je verlofuren (wettelijk, bovenwettelijk of eventueel extra gekochte verlofuren via IKB). Informatie over verlof kun je terugvinden op Sharepoint: Verlof (sharepoint.com).

- Meeruren kunnen niet worden uitbetaald.

- Als je structureel meer uren werkt dan contractueel is afgesproken, is het belangrijk om te kijken waar dit door komt en wat ervoor nodig is om dit om te buigen. Bespreek dit (bijv. tijdens je ontwikkelgesprek) samen met je leidinggevende.

- Als je meer uren werkt, omdat een collega langdurig afwezig is of wanneer er formatie te kort is, ga je hierover in overleg met je leidinggevende, zodat er (maatwerk) afspraken gemaakt kunnen worden, zoals bijvoorbeeld een tijdelijke urenuitbreiding.

- In crisissituaties zijn uitzonderingen mogelijk. Hierover wordt door het MT gecommuniceerd via Sharepoint en/of MT webinars.

Afwijkingen op genoemde afspraken zijn alleen mogelijk met goedkeuring van het MT.

Bron:

Werktijdenregeling (besluit)

Met instemming van de OR en met in acht name van de artikelen 5.4 en 5.5 van de cao, is namens het DB besloten dat binnen de organisatie van de GGD West-Brabant alle functies onder de standaardregeling als bedoeld in artikel 5.4 cao vallen. De GGD West-Brabant kent geen functies die vallen onder de bijzondere regeling als bedoeld in artikel 5.5 cao.

Cao, art.5.4 lid 8:

“Overschrijdt de werknemer door de planning van de werkzaamheden de formele arbeidsduur per jaar, dan worden de afspraken in overleg aangepast. Als de werkgever en de werknemer het eens zijn dat overschrijding van de formele arbeidsduur per jaar onvermijdelijk is, dan stellen zij in overleg de overschrijding in uren vast. In overleg bepalen de werkgever en de werknemer of de werknemer voor ieder teveel gewerkt uur een uur salaris en salaristoelage(n) of een uur vakantie krijgt. Maakt de werknemer geen keuze dan volgt uitbetaling van de te veel gewerkte uren.”

Deze regeling is op 23-10-2023 door het MT vastgesteld en treedt in werking met ingang van 01-01-2024.