

Overeenkomst flexibele werkduur ingaande 1-1-2005

Met deze overeenkomst geeft het Lokaal Overleg invulling aan het bepaalde in de CAO NU hoofdstuk 6, Keuzemodel arbeidsvoorwaarden, inzake de flexibele werkduur en meerjaren spaarmodel.

De TU/e-regelingen: vakantie en verlof, het Keuzemodel Arbeidsvoorwaarden en de werktijdenregeling zullen overeenkomstig worden aangepast.

I. AFSPRAKEN FLEXIBELE WERKDUUR

1. De standaard werkduur bij de TU/e is 38 uur per week met 31 verlofdagen per jaar. In een aantal gevallen is het mogelijk om een andere werkduur te kiezen: maximaal +2uur per week = 40 uur met 31+12 = 43 verlofdagen of maximaal –2uur per week = 36 uur met 31-12 = 19 verlofdagen.
2. De keuze moet worden vastgelegd via het Keuzemodel Arbeidsvoorwaarden (KAV). Vooruitlopend op een medewerkers selfservice variant zal de keuze per medewerker in het KAV vastgelegd moeten worden door degenen die nu ook de andere keuzes van medewerkers vastleggen. Door centrale registratie wordt het mogelijk om medewerkers en management tijdig te informeren over stand van zaken, dreigende overschotten, aanstaande sabbaticals en pensioneringen etc.
3. Keuze is mogelijk voor medewerkers die een aanstelling hebben van 0,5 fte of meer en deel mogen nemen aan het Keuzemodel Arbeidsvoorwaarden (KAV). Medewerkers met een aanstelling van minder dan 0,5 fte mogen niet kiezen voor een flexibele werkduur. Voor degenen die niet kunnen kiezen geldt als berekeningsbasis voor de werkduur de 38-urige werkweek.
4. Voor medewerkers onder schaal 11 die niet tot de UFO O&O familie behoren wordt hun keuze geaccepteerd tenzij het dienstbelang dat niet toelaat. Bij de overige medewerkers is toestemming van de dienstleiding nodig. Deze kan alleen gemotiveerd onthouden worden.
5. Medewerkers dienen hun keuzes in het keuzemodel kenbaar te maken jaarlijks voor 1 december. Indien medewerkers geen nieuwe keuze maken wordt de geregistreerde keuze stilzwijgend voor een jaar verlengd. Medewerkers die al gekozen hebben voor een van de seniorenregelingen kunnen uiteraard niet nogmaals kiezen voor een werktijdvariant.
6. Bij de effectuering van de werkduurkeuze geldt een maximale werkdag van 8 uur. Bestaande afspraken voor 4x9 uur bij een duur van 36 uur worden gehandhaafd. Indien voor medewerkers op enig moment de combinatie arbeid en zorg een werkduur van 4x9 nodig maakt, kan dat bij de dienstleiding worden gevraagd desgewenst met een advies van het Bedrijfsmaatschappelijk Werk.
7. Indien medewerkers met een kleine aanstelling een probleem hebben om voldoende dagen te sparen voor een KAV bestemming waarbij een inzet van dagen van 8 uur is vereist (bijvoorbeeld een fiets) of voor een langduriger verlof op korte termijn met bijv. een partner die meer dagen opbouwt per jaar, dan kunnen ze de dienstleiding verzoeken meer dagen te werken en zodoende door tijd voor tijd de benodigde dagen beschikbaar te krijgen. In geval van langduriger verlof kan het nodig zijn verlof door te schuiven naar het volgende jaar.

Er kunnen voor dit soort gevallen echter nooit meer dan in totaal 10 dagen van 8 uur (80 uren) worden overgeschreven naar een volgend jaar. Het is uitdrukkelijk niet mogelijk om meer te werken met het doel om dagen te verkopen, d.w.z. omzetten in extra inkomen.

Met keuze werkduur samenhangend:

II. VERLOFDAGEN

Op 1 januari van elk jaar vervalt automatisch het aantal **onbestemde** verlofdagen van het vorig jaar dat boven de 10 ligt. De 10 dagen gelden naar rato van het dienstverband.

Hiermee vervalt per 1-1-2005 de ontsnappingsclausule om een afspraak te maken met de leidinggevende om het onbestemde deel boven de 10 dagen door te schuiven naar een volgend jaar.

Bestemmingen binnen het jaar zijn :

1. Verlof opnemen
2. Verlofdagen ruilen in het Keuzemodel Arbeidsvoorwaarden (maximaal 10 volle dagen =80 verlofdagen).

Bestemmingen over de jaargrens heen zijn:

1. Verlofsparen voor sabbatical en opfrisverlof; voor min. 3 jaar en max. 5 jaar met een min. van 7 en max. van 19 dagen/jaar
2. Vanaf 54 jaar: Verlofsparen voor prepensionering; min 7 en max.19 dagen/jaar met een totaalmaximum van 200 dagen (=ca.1 jaar eerder stoppen)

Verlofsparen voor sabbatical conform de huidige regeling met de toevoeging:

De mogelijkheid van verlofsparen geldt niet voor medewerkers die een aanstelling hebben kleiner dan 0,5 fte en/of een aanstelling hebben voor bepaalde tijd, waaronder Promovendi en TOIO's.

Het kan zijn dat sabbatical afspraken niet nagekomen kunnen worden. Dan zullen medewerker en dienstleiding tijdig een nieuwe afspraak moeten maken.

III. STUWMEREN AFBOUWREGELING

Over een in 2004 nog bestaand overschot moet al een afspraak zijn gemaakt tussen medewerker en leidinggevende volgens de bestaande afbouwregeling die loopt tot 1-5-2005. De bestemming van die dagen is dus geregistreerd (bijvoorbeeld sparen voor sabbatical; 1 dg/week minder werken e.d.). Deze dagen kunnen dus niet meer opnieuw en/of anders bestemd worden; er kan geen andere afspraak meer over worden gemaakt.

Samenloop stuwmeren met spaarregelingen

Het kan zijn dat er vóór de inwerkingtreding van deze regeling al afspraken zijn gemaakt over prepensionering of sabbatical die het maximum van de aantallen als genoemd in deze regeling te boven gaan. Dan blijft die oorspronkelijke afspraak gelden en kunnen er geen nieuwe afspraken volgens deze nieuwe regeling worden gemaakt (ter voorkoming van stapeling van verlof).

IV. ADDITIONELE 3% ADV 1998

In augustus 1998 is de maatregel ingegaan om de 3% ADV die overeenkwam met 7 verlofdagen uit te betalen aan student assistenten en kleine deeltijders die dat wensten (eenmalige keuze). Voor de groep Promovendi en Toio's bestaat de keuzemogelijkheid om de 7 verlofdagen door te schuiven naar het einde van hun contract. Ook deze keuze zal voortaan in het KAV worden vastgelegd.

Eindhoven, 23 november 2004
Namens het College van Bestuur TU/e
Drs. O.B. van Nugteren MLD

Werknemersorganisaties TU/e
CNV-Publieke Zaak
Ing. M.A.H. van Gessel

CMHF/VAWO
Ir. P.A.F.M. Goemans

ABVAKABO FNV
Mevr. M.J.P.J. van der Valk-Kuijpers

AC/HOP
C.S.M. Heijmans