**Jaarurensystematiek**

1. Het aantal te werken uren op jaarbasis (netto) wordt bepaald door de overeengekomen arbeidsduur (bruto) te verminderen met vakantie-uren, betaald verlof en feest- en gedenkdaguren.

2. Het netto te werken aantal uren, vermeerderd met vakantie-uren, wordt vastgelegd in een individueel arbeids- en rusttijdenpatroon. Deze uren worden ingeroosterd op (contractueel) overeengekomen dagen, waarbij de voor 1 januari 2002 gemaakte afspraken worden gerespecteerd.

3. In overleg met de werknemer wordt de indeling van zijn arbeidspatroon bepaald. Het overleg vindt ten minste jaarlijks plaats en is gericht op het bereiken van overeenstemming. De werkgever houdt, voor zover dat redelijkerwijs van hem kan worden gevergd, bij de vaststelling van het arbeidstijdpatroon van de werknemer rekening met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer buiten de arbeid, waaronder in elk geval begrepen de zorg(taken) voor kinderen, (afhankelijke) familieleden, verwanten en naasten en ook maatschappelijke verantwoordelijkheden die door de werknemer worden gedragen. Als de individuele wensen niet sporen met het instellingsbelang, prevaleert het instellingsbelang.

4. De spreiding van het aantal te werken uren over het jaar dient te leiden tot een evenwichtig arbeidspatroon. In het arbeidspatroon dienen zowel de te werken uren als de geclusterde vrije tijd duidelijk herkenbaar te zijn. Onder geclusterde vrije tijd wordt 56 uur vrij van dienst verstaan.

5. Een eenmaal overeengekomen arbeidspatroon kan in overleg tussentijds worden aangepast.

6. Als een eenmaal overeengekomen arbeidspatroon in overleg tussen werkgever en werknemer wordt aangepast, wordt de werknemer gedurende maximaal drie maanden in de gelegenheid gesteld om de privésituatie van werknemer op de gewijzigde werksituatie van werknemer aan te passen.

7. Voor werknemers met een deeltijd dienstverband tot maximaal 20 uur gemiddeld per week wordt op verzoek van de werknemer in overleg één vaste roostervrije dag per kalenderweek vastgesteld. Per zeven dagen wordt een werknemer maximaal vijf dagen ingeroosterd, tenzij met de werknemer anders is overeengekomen.

8. Uitsluitend op verzoek van de werknemer kan worden overgegaan tot een vijfdaagse werkweek van 7,2 uur per dag.

9. Het salaris blijft gebaseerd op de overeengekomen gemiddelde arbeidsduur en is daarmee losgekoppeld van het feitelijk aantal gewerkte uren per maand.

10. De werkgever dient de werknemer in de gelegenheid te stellen het aantal in het kader van de jaarurensystematiek vastgestelde uren te werken. Als dit niet het geval is, mogen er geen vakantie-uren worden afgeschreven.

11. De werknemer wordt ingeroosterd conform de geldende jaarurensystematiek. Aan het eind van het kalenderjaar worden extra ingeroosterde uren uitbetaald, tenzij hierover met de werknemer andere afspraken zijn gemaakt. Als minder uren zijn ingeroosterd en dit niet aan de werknemer kan worden toegerekend, dan worden deze uren niet bij de uren van het volgende kalenderjaar opgeteld.

12. Bij het einde van de arbeidsovereenkomst worden te veel of te weinig gewerkte uren zoveel mogelijk gecorrigeerd binnen de opzegtermijn. Het resterende verschil wordt verzilverd of verrekend met vakantie-uren dan wel ingehouden op het laatste salaris.

**Jaarurensystematiek en vakantie**

Indien vakantie-uren worden opgenomen op een dag waarop volgens het arbeids- en rusttijdenpatroon een bepaald aantal uren zou worden gewerkt, dan wordt dit aantal uren geregistreerd als vakantie.

**Jaarurensystematiek en feest- en gedenkdagen**

1. Het aantal uren waarop jaarlijks arbeid dient te worden verricht, wordt verminderd met 7,2 uur voor elke feest- en gedenkdag niet vallend op zaterdag of zondag.

2. Voor de werknemer met een van de voltijdnorm afwijkende arbeidsduur wordt het naar rato-beginsel toegepast met betrekking tot de inzetbaarheid op feestdagen en met betrekking tot het bepaalde in lid 1.

3. Voor de werknemer die in de loop van het kalenderjaar in dienst treedt, geldt de vermindering op grond van de in het resterende deel van het kalenderjaar voorkomende feestdagen.

4. Desgewenst kan de werknemer feest- en gedenkdagen inwisselen voor de voor zijn levensovertuiging geldende feest- en gedenkdagen.

5. De werkgever kan in overleg met het bestuur een afwijkende regeling treffen. Deze regeling treedt in de plaats van het bepaalde in dit artikel. Als geen overeenstemming is bereikt, blijft het bepaalde in dit artikel van toepassing.

**Jaarurensystematiek en ziekte/arbeidsongeschiktheid**

1. Als de werknemer zijn arbeid ten gevolge van ziekte/arbeidsongeschiktheid niet verricht, wordt het aantal geregistreerde ziekte-uren gebaseerd op het overeengekomen arbeidspatroon.

2. Wanneer geen arbeidspatroon is overeengekomen, geldt de gemiddelde contractuele arbeidsduur.

3. Als de werknemer zijn arbeid ten gevolge van zwangerschaps- en bevallingsverlof niet verricht, geldt de gemiddelde contractuele arbeidsduur