

## Regeling aanstelling in algemene dienst RUD Zuid-Limburg

Het Dagelijks Bestuur van de RUD Zuid-Limburg

besluit:

- gelet op het gestelde in artikel 160 Gemeentewet;
- gelet op artikel 2:1A van de CAR;
- na verkregen instemming van de Bijzondere Ondernemingsraad d.d. 11 juni 2015;

tot het vaststellen van de navolgende

### Regeling aanstelling in algemene dienst RUD Zuid-Limburg

#### **Artikel 1 Begripsbepaling**

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

##### medewerker

De medewerker bedoeld in artikel 1:1 lid 1 sub a van de CAR/UWO.

##### Passende functie

Een functie die een ambtenaar redelijkerwijs in verband met zijn persoonlijke omstandigheden, kennis vaardigheden en vooruitzichten kan vervullen; onder persoonlijke omstandigheden en vooruitzichten worden verstaan; interesse, gezondheid, opleiding, scholing en salarispositie.

##### Loopbaanadvies

Een advies door een intern of extern deskundige met betrekking tot de huidige loopbaan en toekomstige loopbaan wensen en – mogelijkheden.

##### Herplaatsingskandidaat

De ambtenaar die als gevolg van een verandertraject in de organisatie of arbeidsongeschiktheid niet op een passende functie kan worden geplaatst.

##### Jaarplancyclus

Het jaarlijks terugkerend proces van functionerings- en ontwikkelingsafspraken aan de hand van formele gesprekken tussen medewerker en leidinggevende.

#### **Artikel 2 Inzetbaarheid**

Medewerkers in algemene dienst zijn in principe inzetbaar binnen de gehele organisatie op passende structurele en –tijdelijke functies en op projecten met passende werkzaamheden. Indien de directeur dit in belang van de dienst nodig acht, is de ambtenaar verplicht om:

- a. tijdelijk niet tot zijn functie behorende werkzaamheden te verrichten, dan wel tijdelijk een andere functie waar te nemen;
- b. tijdelijk werkzaamheden te verrichten buiten de voor hem vastgestelde werktijden;

#### **Artikel 3 Termijnen**

Lid 1

Nieuw in dienst tredende medewerkers en zittende medewerkers waarvan de functiegebonden aanstelling per 1 januari 2013 van rechtswege is omgezet in een aanstelling in algemene dienst, worden voor een periode van 5 jaar in de functie geplaatst waarop ze respectievelijk hebben gesolliciteerd of die ze op de dag van omzetting vervulden.

Lid 2

De termijn wordt telkens automatisch met één jaar verlengd, indien de medewerker voor of met aflopen van de termijn niet in een andere functie is geplaatst of ingeval er geen nieuwe afspraken zijn gemaakt over de termijn van voortzetting/verlenging van de plaatsing in de huidige functie.

Lid 3

De termijn bedoeld in het eerste lid kan na afloop worden verlengd. Leidinggevende en medewerker bepalen in overleg de duur van de verlenging.

#### **Artikel 4 Jaarplancyclus**

Lid 1

Gesprekken over de inzetbaarheid van de medewerker binnen de organisatie worden gevoerd binnen het kader van de gesprekken jaarplancyclus.

Lid 2

Leidinggevende en medewerker maken jaarlijks concrete afspraken over ontwikkeling en opleiding gericht op inzetbaarheid in de huidige functie (effectiviteit) of over doorstroom naar een andere passende functie (loopbaanontwikkeling). De leidinggevende houdt bij het maken van de afspraken over ontwikkeling, opleiding of doorstroming, voor zover relevant, rekening met de persoonlijke situatie van de medewerker (leeftijd, gezondheid, gezinssituatie enz.)

Lid 3

De leidinggevende en/of P&O faciliteert de medewerker in het realiseren van de afspraken over opleiding en ontwikkeling met inachtneming van het gestelde in Hoofdstuk 17 CAR-UWO en de regeling opleiding en ontwikkeling RUD Zuid-Limburg.

Lid 4

De medewerker kan in het kader van mobiliteit (doorstroom ten bate van blijvende inzetbaarheid en effectiviteit) niet worden verplicht een hem/haar aangeboden passende functie te accepteren. De medewerker behoort een weigering echter wel te beargumenteren.

#### **Artikel 5 Ondersteuning**

De medewerker heeft na elke periode van vijf jaar recht op loopbaanadvies bij een door de directeur aangewezen deskundige.

#### **Artikel 6 Voorkeurspositie**

Medewerkers in algemene dienst die in overleg met hun leidinggevende concrete afspraken hebben gemaakt over ontwikkeling en opleiding gericht op doorstroom naar een andere passende functie (loopbaanontwikkeling), hebben na herplaatsingskandidaten (als gevolg van reorganisatie of arbeidsongeschiktheid) een voorkeurspositie bij het vervullen van vacatures op hetzelfde niveau als de functie die zij vervullen, mits zij voldoen aan de functie eisen.

#### **Artikel 7 Hardheidsclausule**

In die gevallen waarin (de toepassing van) deze regeling voor de medewerker onbedoeld tot een onbillijke of onredelijke situatie leidt, kan de directeur van deze regeling afwijken.

#### **Artikel 8 Citeertitel en inwerkingtreding**

Deze regeling kan worden aangehaald als de Regeling aanstelling in algemene dienst RUD Zuid-Limburg en treedt in werking op een door het Dagelijks Bestuur te bepalen tijdstip.

Vastgesteld in de vergadering van het Dagelijks Bestuur d.d. 8 juli 2015

De voorzitter, De secretaris,