

Regeling algemene dienst 2013

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Noordoostpolder;
gelet op het bepaalde in artikel 2:1A van de CAR-UWO;

Besluit:

vast te stellen de navolgende

Regeling algemene dienst 2013

van de gemeente Noordoostpolder

Artikel 1

Begripsbepalingen

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. **medewerker:**
de ambtenaar in de zin van de CAR, dan wel degene met wie een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht is gesloten;
- b. **passende functie:**
een functie die de ambtenaar redelijkerwijs in verband met zijn persoonlijke omstandigheden, kennis vaardigheden en vooruitzichten kan vervullen; onder persoonlijke omstandigheden en vooruitzichten kunnen worden verstaan: interesse, gezondheid, opleiding scholing en salarispositie.

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.

Artikel 3

Termijnen

1. Nieuw in dienst tredende medewerkers en zittende medewerkers waarvan de functiegebonden aanstelling per 1 januari 2013 van rechtswege wordt omgezet in een aanstelling in algemene dienst, worden voor een periode van ongeveer 5 jaar in de functie geplaatst waarop ze respectievelijk hebben gesolliciteerd of die ze op de dag voor omzetting vervullen.
2. De termijn bedoeld in het eerste lid kan na afloop worden verlengd. Leidinggevende en medewerker bepalen in overleg de duur van de verlenging.
3. De termijn wordt telkens automatisch met één jaar verlengd, indien de medewerker voor of met het 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.

Artikel 4

HR-cyclus

1. Gesprekken over de inzetbaarheid van de medewerker binnen de gemeentelijke organisatie worden gevoerd binnen het kader van de HR-cyclus.
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 (loopbaanplan). 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.)
3. De leidinggevende faciliteert de medewerker in het realiseren van de afspraken over opleiding en ontwikkeling met inachtneming van het gestelde in Hoofdstuk 17 CAR.
4. Als belang van de dienst wordt aangemerkt de bevordering van de interne mobiliteit van het personeel. De medewerker kan in het kader van mobiliteit (doorstroom ten bate van blijvende inzetbaarheid en effectiviteit) dan ook worden verplicht een hem/haar aangeboden passende functie te accepteren.

Artikel 5

Ondersteuning

1. Cluster advies/P&O ondersteunt de leidinggevende en de medewerker bij het opstellen en het realiseren van een loopbaanplan.
2. Medewerkers die zich willen oriënteren op een vervolgfunctie, worden in de gelegenheid gesteld een loopbaantest af te leggen.

Artikel 6

Hardheidsclausule

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

Artikel 7

Inwerkingtreding

Deze regeling kan worden aangehaald als "Regeling algemene dienst 2103" en treedt in werking met ingang van 1 januari 2013.

Emmeloord, 28 januari 2014

Het college van burgemeester en wethouders,

De secretaris,

de burgemeester,