

Regeling Verklaring omtrent het Gedrag en Verklaring van geen Bezwaar gemeente Uden

De werkgever van burgemeester en wethouders van Uden;

overwegende dat in het kader van betrouwbare overheid, het (informatie)beveiligingsbeleid en de strengere eisen op het gebied van de bescherming van persoonsgegevens het van steeds groter belang is dat de ambtenaren in dienst van de organisatie integer zijn;

gelezen de instemming van de Ondernemingsraad gemeente Uden van 31 januari 2018;

gelet op artikel 125 quater Ambtenarenwet 1929, de Wet bescherming persoonsgegevens (Wbp), de Baseline Informatiebeveiliging Gemeenten (BIG);

besluit(en)

vast te stellen de

Regeling Verklaring omtrent het Gedrag en Verklaring van geen Bezwaar gemeente Uden

Artikel 1 Begripsbepalingen

In deze regeling wordt verstaan onder:

- Medewerker: de ambtenaar in de zin van de Arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Uden (CAR) met een aanstelling in tijdelijk of vaste algemene dienst;
- Werkgever: de werkgever van burgemeester en wethouders van de gemeente Uden voor de ambtelijke organisatie en de Werkgeverscommissie griffie voor het griffiepersoneel;
- Andere arbeids- of opleidingsrelatie: iedere andere arbeidsrelatie dan de vaste of tijdelijke aanstelling, zoals op grond van arbeidsovereenkomst, extern adviseurschap, inhuur, uitzending of detachering, payroll, traineeship, stages, zzp;
- VOG: Verklaring Omtrent het Gedrag zoals bedoeld in de Wet justitiële en strafvorderlijke gegevens;
- VGB: Verklaring van Geen Bezwaar zoals bedoeld in de Wet veiligheidsonderzoeken;
- Recent: niet ouder dan drie maanden.

Artikel 2 Overleggen VOG eerste aanstelling bij Gemeente Uden

- De werkgever stelt een beoogde medewerker niet als ambtenaar aan, dan nadat deze medewerker een recente geldige Verklaring omtrent het gedrag (VOG) heeft overgelegd. Mocht dit om bijzondere redenen niet mogelijk zijn dat de Verklaring omtrent het gedrag (VOG) niet voor de beoogde aanstellingsdatum kan worden overlegd, wordt slechts een aanstelling voor korte duur (maximaal 2 maanden) verstrekt. Pas na verstrekking van de Verklaring omtrent het gedrag (VOG) kan een aanstelling voor langere duur worden verstrekt.
- De werkgever bepaalt op welk screeningsprofiel (algemeen of specifiek) de Verklaring omtrent het gedrag (VOG) wordt aangevraagd.
- Het niet verkrijgen van de Verklaring omtrent het gedrag (VOG) door de beoogde ambtenaar houdt automatisch in dat de werkgever de aanstelling niet verleent dan wel gelet op het bepaalde in lid 1, direct wordt beëindigd.
- Weigering van de beoogde ambtenaar een Verklaring omtrent het gedrag (VOG) aan te vragen, houdt automatisch in dat de werkgever de aanstelling niet verleent.
- Met het aanvaarden van zijn aanstelling verklaart de nieuwe ambtenaar zich akkoord met de verplichting tot het periodiek overleggen van een Verklaring omtrent het gedrag (VOG) aan de werkgever zoals bedoeld in artikel 3.
- De kosten die aan de aanvraag en verkrijgen van de Verklaring omtrent het gedrag (VOG) verbonden zijn, komen ten laste van de werkgever.

Artikel 3 Periodiek overleggen Verklaring omtrent het gedrag (VOG)

- De werkgever stelt het verplicht dat elke zittende medewerker om elke vijf jaar een recente geldige Verklaring omtrent het gedrag (VOG) overlegt.
- De werkgever bepaalt de datum hiervoor van inlevering en initieert de actie.
- De werkgever bepaalt op welk screeningsprofiel (algemeen of specifiek) de Verklaring omtrent het gedrag (VOG) wordt aangevraagd.

4. Indien de medewerker een Verklaring omtrent het gedrag (VOG) niet verkrijgt dan wel indien de medewerker weigert een Verklaring omtrent het gedrag (VOG) aan te vragen, gaat de werkgever het gesprek aan met de betreffende medewerker over de vraag of en in hoeverre de medewerker belemmerd wordt om diens functie adequaat uit te oefenen en neemt waar nodig passende maatregelen.
5. De kosten die aan de aanvraag en verkrijgen van de Verklaring omtrent het gedrag (VOG) verbonden zijn, komen ten laste van de werkgever.

Artikel 4 Overleggen Verklaring omtrent het gedrag (VOG) bij wijziging plaatsing functie

1. In afwijking van de termijn zoals genoemd in artikel 3, lid 1, kan de werkgever verlangen dat een medewerker wiens plaatsing in een andere, interne functie wordt overwogen vóór die plaatsing een Verklaring omtrent het gedrag (VOG) overlegt, als specifieke screening voor de functie noodzakelijk wordt geacht.
2. Het niet verkrijgen van de Verklaring omtrent het gedrag (VOG) door deze beoogde zittende medewerker houdt automatisch in dat de werkgever de wijziging van de andere, interne plaatsing niet verleent.
3. Weigering van de beoogde zittende medewerker om een Verklaring omtrent het gedrag (VOG) aan te vragen, houdt automatisch in dat de werkgever de andere, interne plaatsing niet verleent.
4. In de situaties genoemd in de leden 2 en 3 gaat de werkgever het gesprek aan met de betreffende medewerker over de vraag in welke mate het ontbreken van de aangevraagde Verklaring omtrent het gedrag (VOG) de medewerker belemmert om diens functie adequaat uit te oefenen; de werkgever neemt waar nodig passende maatregelen.
5. De kosten die aan de aanvraag en verkrijgen van de Verklaring omtrent het gedrag (VOG) verbonden zijn, komen ten laste van de werkgever.

Artikel 5 Overleggen Verklaring omtrent het gedrag (VOG) bij werkzaamheid anders dan op grond van een aanstelling

1. De werkgever gaat geen arbeids- of opleidingsrelatie, zoals bedoeld in artikel 1 onder b, aan dan nadat de beoogde persoon een recente geldige Verklaring omtrent het gedrag (VOG) heeft overgelegd.
2. Namens deze persoon kan een recente geldige Verklaring omtrent het gedrag (VOG) worden overgelegd door de verantwoordelijke externe werkgever, uitzend-/payrollorganisatie of opleidingsinstituut van de werknemer. De werkgever bepaalt welk screeningsprofiel noodzakelijk is.
3. Het niet verkrijgen van de Verklaring omtrent het gedrag (VOG) door de beoogde persoon houdt automatisch in dat de werkgever de arbeids- of opleidingsrelatie niet aangaat.
4. Weigering van de beoogde persoon om een Verklaring omtrent het gedrag (VOG) aan te vragen, houdt automatisch in dat de werkgever de arbeids- en/of opleidingsrelatie niet aangaat.
5. De kosten die aan de aanvraag en verkrijgen van de VOG verbonden zijn, komen ten laste van de werkgever.

Artikel 6 Aanvraag

1. De werkgever beschikt over de mogelijkheid om via het werkgeversportaal van Justis voor werknemers tegen verlaagd tarief digitaal een Verklaring omtrent het gedrag (VOG) aan te vragen.

Artikel 7 Verklaring van geen bezwaar

1. Indien de tijdelijke of vaste aanstelling van een medewerker beoogd wordt in een functie die als een vertrouwensfunctie ingevolge de Wet veiligheidsonderzoeken (Wvo) wordt aangemerkt, handelt de werkgever overeenkomstig de Leidraad aanwijzing vertrouwensfuncties.
2. De werkgever stelt een beoogde medewerker niet als ambtenaar aan, dan nadat deze medewerker bij een vertrouwensrol ook een Verklaring van geen bezwaar (VGB) heeft overgelegd.
3. Het niet verkrijgen van de Verklaring van geen bezwaar (VGB) door de beoogde ambtenaar houdt automatisch in dat de werkgever de aanstelling niet verleent.
4. Weigering van de beoogde ambtenaar een Verklaring van geen bezwaar (VGB) aan te vragen, houdt automatisch in dat de werkgever de aanstelling niet verleent.
5. Met het aanvaarden van zijn aanstelling verklaart de nieuwe ambtenaar zich akkoord met de verplichting tot het periodiek overleggen van een Verklaring van geen bezwaar (VGB) aan de werkgever. De werkgever bepaalt wanneer een medewerker aan deze verplichting moet voldoen en initieert de actie.
6. Indien de medewerker een Verklaring van geen bezwaar (VGB) niet verkrijgt dan wel indien de medewerker weigert een Verklaring van geen bezwaar (VGB) aan te vragen, gaat de werkgever het gesprek aan met de betreffende medewerker over de vraag of en in hoeverre de medewerker belemmerd wordt om diens functie adequaat uit te oefenen en neemt waar nodig passende maatregelen.
7. De kosten die aan de aanvraag en verkrijgen van de Verklaring van geen bezwaar (VGB) verbonden zijn, komen ten laste van de werkgever.

Artikel 8 Hardheidsclausule

In die gevallen, waarin deze regeling niet of niet in redelijkheid voorzien, kan de gemeentesecretaris (voor het ambtelijk personeel) of de griffier (voor het griffiepersoneel) nadere regels stellen. Vooraf aan het stellen van nadere regels vindt overleg hierover plaats met de Ondernemingsraad.

Artikel 9 Inwerkingtreding

Deze regeling kan worden aangehaald als Regeling VOG en VGB Gemeente Uden en treedt in werking op 1 februari 2018.

Aldus vastgesteld door het college van burgemeester en wethouders van Uden op 28 november 2017 onder voorbehoud instemming van de ondernemingsraad; instemming van ondernemingsraad Uden verkregen bij brief van 31 januari 2018.