

12INK11217



College voor
Arbeidszaken/VNG

**Brief aan de leden
T.a.v. het college en de raad**

ABVAKABO

FNV

CNV

Publieke zaak

CMHF

Landelijk Overleg
Gemeentelijke
Arbeidsvoorwaarden

GEMEENTE HELLENDOORN	
Behand.:	G. Doosje
27 NOV 2012	
Raad 11-12-12	
A / B-stuk	Trefw.:
Werkpr.:	alg
Kopie aan:	bw/af vzo
Archief D / N:	tecke / X Vertr.:

informatiecentrum tel.
(070) 373 8393

uw kenmerk

bijlage(n)

4

betreft
Aanstelling in algemene dienst

ons kenmerk
ECCVA/U201201481

datum

26 november 2012

Lbr: 12/101

CvA/LOGA 12/14

Samenvatting

Deze ledenbrief gaat over de uitwerking van de afspraak uit het cao-akkoord 2011-2012 over de aanstelling in algemene dienst. In het cao-akkoord is afgesproken dat alle medewerkers van de gemeente uiterlijk op 1 januari 2013 zijn aangesteld in algemene dienst.

Hiertoe wordt een nieuw artikel 2:1A CAR toegevoegd en wordt het eerste gedeelte van artikel 15:1:10 CAR-UWO verplaatst naar een nieuw artikel 2:1B CAR. Deze wijzigingen hebben geen directe consequenties voor uw medewerkers. Wel raden wij u aan de medewerkers hierover te informeren. In de ledenbrief wordt beschreven hoe u dit het beste kunt doen.

Tevens is een voorbeeld opgenomen van een nadere invulling van de aanstelling in algemene dienst.

De wijzigingen treden in werking met ingang van 1 januari 2013.



Landelijk Overleg
Gemeentelijke
Arbeidsvoorwaarden

College voor
Arbeidszaken/VNG

Aan de leden

ABVAKABO

FNV

CNV

Publieke zaak

CMFF

informatiecentrum tel.
(070) 373 8393

uw kenmerk

bijlage(n)

4

betreft

Aanstelling in algemene dienst

ons kenmerk

ECCVA/U201201481

datum

26 november 2012

Lbr: 12/101

CvA/LOGA 12/14

Geacht college en geachte gemeenteraad,

In het cao-akkoord 2011-2012 is de volgende alinea opgenomen:

"Gemeenten moeten buigzaam zijn: er komen taken bij of men moet taken in samenwerking gaan uitoefenen. Dit vereist een flexibele houding van werkgevers en werknemers. Daarom is er een noodzaak tot ontwikkeling en de wens om werknemers daar in te zetten waar zij maximaal een bijdrage kunnen leveren. Alle werknemers hebben daarom uiterlijk op 1 januari 2013 een aanstelling in algemene dienst. Zij kunnen in goed overleg met de leidinggevende ingezet worden in verschillende functies"

Deze afspraak is gemaakt om een impuls te geven aan mobiliteit en loopbaanbeleid. Dat is nodig gezien de dynamiek waar de gemeentelijke organisaties mee te maken hebben. Door de steeds veranderende vraag aan gemeenten en de bijbehorende wijzigingen van taken, is er een voortdurende ontwikkeling van de gemeentelijke organisatie nodig. Als medewerkers niet meegaan in deze ontwikkeling, ontstaat een 'mismatch' tussen zittende medewerkers en de organisatie. Om dit te voorkomen en ervoor te zorgen dat medewerkers inzetbaar blijven, hebben cao-partijen afgesproken vanaf 1 januari 2013 alle medewerkers in algemene dienst aan te stellen.

De aanstelling in algemene dienst geeft aan, dat men inzetbaar kan en moet zijn in de hele organisatie. Om ook mogelijk te maken dat een medewerker daadwerkelijk breed inzetbaar is, is

het belangrijk om het loopbaanbeleid te koppelen aan de aanstelling in algemene dienst. Via de gebruikelijke jaargesprekken en/of het POP-gesprek kunnen afspraken gemaakt worden over ontwikkeling van de medewerker en het mogelijke loopbaanpad. Door loopbaanplanning is een medewerker langdurig inzetbaar in verschillende functies.

Om de aanstelling in algemene dienst goed te verankeren in de organisatie hebben partijen afgesproken om de voorwaarden en het beleid rondom de aanstelling in algemene dienst vast te leggen in een regeling. Ter ondersteuning is besloten een voorbeeldregeling aanstelling in algemene dienst op te stellen. Deze voorbeeldregeling is gebaseerd op bestaande regelingen bij gemeenten. Gemeenten kunnen ervoor kiezen deze regeling over te nemen, dan wel een andere regeling op te stellen. Daar moet dan wel als gevolg van de afspraak in het cao-akkoord overeenstemming over worden bereikt met GO of OR.

Indien gemeenten al een regeling aanstelling in algemene dienst hebben vastgesteld, kan deze regeling uiteraard gehandhaafd blijven. De afspraken uit het akkoord worden in deze ledenbrief uitgewerkt.

Aanstelling in algemene dienst in de CAR

De aanstelling in algemene dienst wordt in een nieuw artikel 2:1A CAR opgenomen. Het eerste lid regelt de aanstelling in algemene dienst van de gemeente voor nieuwe medewerkers. Het tweede lid bepaalt, dat de gemeente in een regeling de aanstelling in algemene dienst verder dient uit te werken. Bijlage 4 bij deze brief bevat de genoemde voorbeeldregeling. Daarin is onder meer aandacht geschonken aan de jaarlijkse gesprekscyclus en een maximum verblijfsduur in een functie.

Het derde lid regelt de aanstelling in algemene dienst van de zittende medewerkers, die van rechtswege tot stand komt. Over de praktische uitvoering van deze omzetting gaat de volgende paragraaf.

De omzetting van de traditionele functiegebonden aanstellingen in aanstellingen in algemene dienst heeft geen directe consequenties voor de medewerker. De medewerker blijft werkzaam in de functie die hij/zij had voor de omzetting. Maar bij verandering van functie hoeft niet meer de aanstelling aangepast te worden. De medewerker krijgt in de nieuwe situatie een bewijs van plaatsing in de andere functie. Een plaatsing in een andere functie geschiedt altijd na overleg met de medewerker.

Dat een medewerker in een andere functie geplaatst kan worden, is overigens niet nieuw.

In artikel 15:1:10, eerste lid, CAR-UWO is reeds geregeld dat een medewerker verplicht is om in het belang van de dienst een andere passende functie te aanvaarden. Een passende functie is een functie die de medewerker redelijkerwijs in verband met zijn persoonlijkheid, zijn omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten kan worden opgedragen.

Artikel 15:1:10, eerste tot en met derde lid, CAR-UWO wordt verplaatst naar een nieuw artikel 2:1B CAR, zodat alle artikelen over de aanstelling bij elkaar staan. Deze drie leden maken het mogelijk om een medewerker al dan niet tijdelijk op andere werkzaamheden of een andere functie in te zetten. De laatste twee leden van artikel 15:1:10 CAR-UWO blijven in hoofdstuk 15 achter, aangezien het in deze artikelen om een ander onderwerp gaat.

De nieuwe artikelen 2:1A en 2:1B CAR regelen dus dat alle medewerkers in algemene dienst zijn van de gemeente. Zij zijn inzetbaar binnen de gehele gemeente op passende structurele en tijdelijke functies en op (projecten met) passende werkzaamheden. Eén en ander was al mogelijk voor de invoering van de aanstelling in algemene dienst. Het LOGA heeft voor een sectorbrede invoering van de aanstelling in algemene dienst gekozen om medewerkers en hun leidinggevenden meer bewust te maken van de flexibiliteit waarmee medewerkers binnen de gemeente inzetbaar zijn.

Omzetting aanstellingen huidig personeel

De omzetting van de aanstellingen van het huidige personeel gebeurt van rechtswege en hoeft dus niet gevolgd te worden door een individueel besluit. Wij raden u wel aan uw medewerkers te informeren over deze wijzigingen. In bijlage 3 is daartoe een voorbeeldbrief opgenomen.

Tot slot adviseert het LOGA om de ondernemingsraad van het nieuwe beleid in kennis te stellen. Uiteraard zijn de uitvoeringsbepalingen in deze brief niet van toepassing op die gemeenten waarvan de ambtenaren al zijn aangesteld in algemene dienst.

Datum inwerkingtreding

De wijzigingen in de CAR-UWO treden met ingang van 1 januari 2013 in werking.

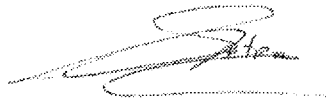
Rechtskracht

Op grond van de statuten van de VNG en het reglement van het CvA zijn de gemeenten gebonden aan de in het LOGA overeengekomen CAR-bepalingen en de wijzigingen daarin. Voor gemeenten die bij de UWO zijn aangesloten, geldt dat eveneens voor de zogenoemde UWO-artikelen. De CAR en de UWO hebben echter niet de status van een cao omdat het LOGA geen verordenende bevoegdheid heeft in gemeenten. Deze wijzigingen werken dan ook niet rechtstreeks door in de gemeenten. Lokale vaststelling van (wijzigingen in) de CAR-UWO is dan ook noodzakelijk. Op grond van artikel 160 van de Gemeentewet is het college bevoegd de arbeidsvoorwaardenregelingen voor het gemeentepersoneel vast te stellen. Op grond van artikel 107^e Gemeentewet heeft de raad deze bevoegdheid voor de griffie.

De gemeentelijke rechtspositieregeling is een algemeen verbindend voorschrift. Artikel 139 van de Gemeentewet bepaalt dat besluiten, die algemeen verbindende voorschriften inhouden, pas verbinden, wanneer zij op de juiste manier zijn bekendgemaakt. De bekendmaking geschiedt door

plaatsing in het op een algemeen toegankelijke wijze uit te geven gemeenteblad. Bij gebreke van een gemeenteblad vindt bekendmaking plaats door ter inzage legging voor de tijd van twaalf weken op het gemeentehuis of op een andere door het college te bepalen plaats en door het doen van mededeling daarvan in een plaatselijk verschijnend dag-, nieuws- of huis-aan-huisblad. Het gemeenteblad kan op grond van artikel 139, derde lid, elektronisch worden uitgegeven. Elektronische bekendmaking is aan regels gebonden.

Hoogachtend,
Landelijk overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden



Mw. mr. S. Pijpstra
Secretaris

Deze ledenbrief staat ook op www.vng.nl onder brieven.

Bijlage 1 CAR teksten

A Artikel 2:1A en 2:1B worden, inclusief koptekst, na artikel 2:1 ingevoerd:

Aanstelling in algemene dienst

Artikel 2:1A

1. De aanstelling geschiedt in algemene dienst van de gemeente.
2. Het college kan in een lokale regeling nadere regels stellen ter uitvoering van dit artikel.
3. De ambtenaar die op 31 december 2012 in dienst is van de gemeente is met ingang van 1 januari 2013 van rechtswege aangesteld in algemene dienst van de gemeente.

De toelichting op artikel 2:1A komt te luiden:

Artikel 2:1A

Lid 1

Er bestaat een verplichting om de functie waarin de ambtenaar wordt geplaatst in het bericht van aanstelling op te nemen (Wet van 2 december 1993, Stb. 1993, 635). Dit is geregeld in artikel 2:4:1 UWO.

Lid 3

In de CAO gemeenten 2011-2012 hebben LOGA-partijen de afspraak opgenomen dat alle ambtenaren uiterlijk op 1 januari 2013 een aanstelling in algemene dienst hebben. De functie van de medewerker verandert niet als gevolg van deze omzetting.

Artikel 2:1B

1. De ambtenaar is – nadat hij is gehoord – verplicht om in het belang van de dienst een andere passende functie te aanvaarden. Een passende functie is een functie die de ambtenaar redelijkerwijs in verband met zijn persoonlijkheid, zijn omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten kan worden opgedragen.

2. Indien het college dit in het 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;
 - c. beschikbaar te zijn buiten de voor zijn functie vastgestelde werktijden. Voor het, gedurende onbepaalde tijd periodiek verrichten van deze beschikbaarheidsdiensten wordt de ambtenaar schriftelijk aangewezen, indien deze diensten ten minste op gemiddeld zestig kalenderdagen in een periode van twaalf maanden zullen moeten worden verricht, hetgeen uit de schriftelijke aanwijzing moet blijken.

3. Wanneer de ambtenaar meent, dat in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden de in het vijfde lid bedoelde werkzaamheden redelijkerwijs niet van hem kunnen worden geveerd, geeft hij – onverminderd zijn verplichting om die werkzaamheden terstond aan te vangen – daarvan door tussenkomst van het hoofd van dienst terstond kennis aan het college, dat zo spoedig mogelijk een beslissing ter zake neemt.

De toelichting op artikel 2:1B komt te luiden:

Artikel 2:1B

Lid 1

In elk concreet geval zal nauwkeurig moeten worden overwogen of een nieuwe functie passend is.

Het 'horen' van de ambtenaar moet niet als formaliteit worden beschouwd. Uit de besluitvorming moet duidelijk blijken dat met de argumenten van de ambtenaar rekening is gehouden.

Het belang van de dienst moet de reden zijn voor de aanwijzing van een andere betrekking. Het dienstbelang is hier geen subjectief gegeven. Het gaat er dus niet om of naar het oordeel van het bevoegd gezag een dienstbelang aanwezig is, maar of er gemeten met objectieve maatstaven van een dienstbelang sprake is.

Lid 2

Het tijdelijk verrichten van niet tot de betrekking behorende werkzaamheden is een minder ingrijpende zaak dan het aanvaarden van een andere betrekking. De voorwaarden waaraan moet worden voldaan om de opdracht daartoe te kunnen geven zijn dan ook minder stringent. Het dienstbelang moet – in tegenstelling tot het bepaalde in het eerste lid – al aanwezig worden geacht als dat naar het oordeel van het bestuursorgaan het geval is. De rechter zal slechts kunnen toetsen of het bestuursorgaan in redelijkheid tot dat oordeel is gekomen.

Lid 3

De ambtenaar moet met de werkzaamheden als bedoeld in het tweede lid direct beginnen, ook als hij daartegen bezwaren heeft in verband met zijn persoonlijkheid of omstandigheden. Het bezwaar schort de werking van het besluit niet op.

Bijlage 2 CAR-UWO teksten

A Artikel 2:1A en 2:1B worden, inclusief koptekst, na artikel 2:1 ingevoerd:

Aanstelling in algemene dienst

Artikel 2:1A

1. De aanstelling geschiedt in algemene dienst van de gemeente.
2. Het college kan in een lokale regeling nadere regels stellen ter uitvoering van dit artikel.
3. De ambtenaar die op 31 december 2012 in dienst is van de gemeente is met ingang van 1 januari 2013 van rechtswege aangesteld in algemene dienst van de gemeente.

De toelichting op artikel 2:1A komt te luiden:

Artikel 2:1A

Lid 1

Er bestaat een verplichting om de functie waarin de ambtenaar wordt geplaatst in het bericht van aanstelling op te nemen (Wet van 2 december 1993, Stb. 1993, 635). Dit is geregeld in artikel 2:4:1 UWO.

Lid 3

In de CAO gemeenten 2011-2012 hebben LOGA-partijen de afspraak opgenomen dat alle ambtenaren uiterlijk op 1 januari 2013 een aanstelling in algemene dienst hebben. De functie van de medewerker verandert niet als gevolg van deze omzetting.

Artikel 2:1B

1. De ambtenaar is – nadat hij is gehoord – verplicht om in het belang van de dienst een andere passende functie te aanvaarden. Een passende functie is een functie die de ambtenaar redelijkerwijs in verband met zijn persoonlijkheid, zijn omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten kan worden opgedragen.

2. Indien het college dit in het 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;
 - c. beschikbaar te zijn buiten de voor zijn functie vastgestelde werktijden. Voor het, gedurende onbepaalde tijd periodiek verrichten van deze beschikbaarheidsdiensten wordt de ambtenaar schriftelijk aangewezen, indien deze diensten ten minste op gemiddeld zestig kalenderdagen in een periode van twaalf maanden zullen moeten worden verricht, hetgeen uit de schriftelijke aanwijzing moet blijken.

3. Wanneer de ambtenaar meent, dat in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden de in het vijfde lid bedoelde werkzaamheden redelijkerwijs niet van hem kunnen worden gevegd, geeft hij – onverminderd zijn verplichting om die werkzaamheden terstond aan te vangen – daarvan door tussenkomst van het hoofd van dienst terstond kennis aan het college, dat zo spoedig mogelijk een beslissing ter zake neemt.

De toelichting op artikel 2:1B komt te luiden:

Artikel 2:1B

Lid 1

In elk concreet geval zal nauwkeurig moeten worden overwogen of een nieuwe functie passend is.

Het 'horen' van de ambtenaar moet niet als formaliteit worden beschouwd. Uit de besluitvorming moet duidelijk blijken dat met de argumenten van de ambtenaar rekening is gehouden.

Het belang van de dienst moet de reden zijn voor de aanwijzing van een andere betrekking. Het dienstbelang is hier geen subjectief gegeven. Het gaat er dus niet om of naar het oordeel van het bevoegd gezag een dienstbelang aanwezig is, maar of er gemeten met objectieve maatstaven van een dienstbelang sprake is.

Lid 2

Het tijdelijk verrichten van niet tot de betrekking behorende werkzaamheden is een minder ingrijpende zaak dan het aanvaarden van een andere betrekking. De voorwaarden waaraan moet worden voldaan om de opdracht daartoe te kunnen geven zijn dan ook minder stringent. Het dienstbelang moet – in tegenstelling tot het bepaalde in het eerste lid – al aanwezig worden geacht als dat naar het oordeel van het bestuursorgaan het geval is. De rechter zal slechts kunnen toetsen of het bestuursorgaan in redelijkheid tot dat oordeel is gekomen.

Lid 3

De ambtenaar moet met de werkzaamheden als bedoeld in het tweede lid direct beginnen, ook als hij daartegen bezwaren heeft in verband met zijn persoonlijkheid of omstandigheden. Het bezwaar schort de werking van het besluit niet op.

B Artikel 15:1:10 wordt, inclusief koptekst, gewijzigd en komt te luiden:

Staking bij een particuliere werkgever

Artikel 15:1:10

- 1 De ambtenaar kan niet worden verplicht, indien bij enig particulier werkgever een staking is uitgebroken of een uitsluiting plaats heeft, ter vervanging van stakers of uitgeslotenen werkzaamheden te verrichten of werknemers bij het verrichten van werkzaamheden behulpzaam te zijn, tenzij naar het oordeel van het college zulks met het oog op de openbare veiligheid of gezondheid of voor de regelmatige functionering van de openbare dienst van de gemeente noodzakelijk is.
2. Ter zake van de toepassing van het bepaalde in het vierde lid wordt zo spoedig mogelijk overleg gepleegd in de commissie, bedoeld in artikel 12:1 tweede lid.

Bijlage 3 Voorbeeldbrief

Het College van burgemeester en wethouders van de gemeente

Adres

Postcode Woonplaats

De heer A. Voorbeeld

Adres

Postcode Woonplaats

Gemeente, datum

Betreft: bericht omzetting aanstelling naar aanstelling in algemene dienst bij de gemeente

Geachte heer Voorbeeld,

Het college brengt u hierbij op de hoogte van een wijziging in uw aanstelling bij de gemeente. Uw aanstelling wordt met ingang van 1 januari 2013 van rechtswege omgezet naar een aanstelling in algemene dienst bij de gemeente.

De reden van deze omzetting is de volgende LOGA-afspraken die is gemaakt in de CAO Gemeenten 2011-2012, waaraan de gemeente is gehouden uitvoering te geven:

“Gemeenten moeten buigzaam zijn: er komen taken bij of men moet taken in samenwerking gaan uitoefenen. Dit vereist een flexibele houding van werkgevers en werknemers. Daarom is er een noodzaak tot ontwikkeling en de wens om werknemers daar in te zetten waar ze maximaal een bijdragen kunnen leveren. Alle werknemers hebben daarom uiterlijk op 1 januari 2013 een aanstelling in algemene dienst. Zij kunnen in goed overleg met de leidinggevende ingezet worden in verschillende functies.”

In artikel 2:1A CAR-UWO is deze afspraak vastgelegd.

De omzetting van uw huidige aanstelling naar een aanstelling in algemene dienst heeft geen directe consequenties voor uw werkzaamheden in het kader van uw huidige functie. Met deze omzetting wordt onderstreept dat u in de toekomst in beginsel inzetbaar bent binnen de gehele gemeentelijke organisatie op passende structurele en tijdelijke functies en op (projecten met) passende werkzaamheden.

Een en ander was al mogelijk op grond van artikel 15:1:10 CAR-UWO. Sociale partners in het LOGA hebben gekozen voor invoering van de aanstelling in algemene dienst om zo het bewustzijn te vergroten van de flexibele inzetbaarheid van medewerkers van gemeenten.

Hoogachtend,

Het College van burgemeester en wethouders,
namens hen,

De burgemeester

Bijlage 3 Voorbeeldregeling

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 vervulden.
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 Jaarplancyclus

1. Gesprekken over de inzetbaarheid van de medewerker binnen de gemeentelijke organisatie worden gevoerd binnen het kader van de Jaarplancyclus.
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. 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

1. De afdeling 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 Voorkeurspositie

Medewerkers in algemene dienst die in overleg met hun leidinggevende een loopbaanplan hebben opgesteld, 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 het College van deze regeling afwijken.

Artikel 8 Inwerkingtreding

Deze regeling kan worden aangehaald als "Regeling Algemene Dienst" en treedt in werking met ingang van 1 januari 2013.