

plaatsvinden. Gedacht kan worden aan de gevraagde medewerking van de medewerker, maximale trajectkosten en dergelijke. Het faciliteren van outplacement is gebonden aan de gemeentelijke kaders zoals deze bijvoorbeeld in mantelcontracten zijn vastgelegd. Toepassing is een discretionaire bevoegdheid. Toepassing in individuele gevallen (zowel toewijzing als afwijzing) vergt duidelijke motivering.

- *Als outplacement de vorm aanneemt van een vaststellingsovereenkomst waarin de gemeente en de ambtenaar afspraken vastleggen die afwijken van de reguliere situatie, wordt aan de ambtenaar een redelijke termijn gegund om zich te beraden op de gevolgen van de overeenkomst, en om deze in staat te stellen om desgewenst deskundig advies in te winnen.*

Artikel 9.6 Proportionele diensttijdgratificatie bij vrijwillige uitstroom

Het diensthoofd kan artikel 3:5:1 van de ARG van overeenkomstige toepassing verklaren op de VWNW-kandidaat aan wie op eigen verzoek ontslag wordt verleend, na diens voorafgaand verzoek.

Toelichting

- *Bij een bepaalde duur van de diensttijd bij de overheid ontstaat aanspraak op een ambtsjubileumgratificatie. De ARG regelt dat in sommige ontslagsituaties aanspraak bestaat op een proportioneel deel van die gratificatie. Het onderhavige artikel voegt de mogelijkheid toe om dit toe te passen bij vrijwillige uitstroom van een VWNW-kandidaat. De gratificatie is fiscaal belastbaar. De aanspraak is onlosmakelijk gekoppeld aan de ontslagverlening uit gemeentedienst. De bepaling is niet bedoeld voor uitdiensttreding bij de ene gemeentelijke dienst om vervolgens weer in dienst te treden bij een andere dienst; dit geldt ook voor de andere artikelen in deze paragraaf over uitstroom. Toepassing is een discretionaire bevoegdheid. Toepassing in individuele gevallen (zowel toewijzing als afwijzing) vergt duidelijke motivering.*

Artikel 9.7 Vrijstelling terugbetalingsverplichting(en) bij vrijwillige uitstroom

Het diensthoofd kan de VWNW-kandidaat aan wie op eigen verzoek ontslag wordt verleend in verband met de aanvaarding van een functie buiten de gemeente, op diens voorafgaand verzoek vrijstelling verlenen van op deze ambtenaar rustende terugbetalingsverplichtingen ter zake van ontvangen vergoedingen voor verhuiskosten en studiekosten en tijdens ouderschapsverlof doorbetaalde bezoldiging.

Toelichting

- *Dit artikel maakt het mogelijk een financiële drempel weg te nemen voor een VWNW-kandidaat die de gemeente wilt verlaten. De vrijstelling houdt onlosmakelijk verband met de ontslagverlening. Toepassing betreft een discretionaire bevoegdheid. Toepassing in individuele gevallen (zowel toewijzing als afwijzing) vergt duidelijke motivering.*

Artikel 9.8 Eigen bedrijf

1. Het diensthoofd kan de VWNW-kandidaat aan wie op eigen verzoek ontslag wordt verleend in verband met de start van een eigen bedrijf, op diens voorafgaand verzoek buitengewoon verlof met behoud van bezoldiging verlenen voor de duur van maximaal drie maanden, direct voorafgaand aan de ingangsdatum van het ontslag, met toepassing van artikel 6:4:5 van de ARG.
2. Het diensthoofd kan de ambtenaar, bedoeld in het eerste lid, desgevraagd ondersteuning bieden bij diens activiteiten ten behoeve van de start van een eigen bedrijf.

Toelichting

- *Als een VWNW-kandidaat de gemeentedienst wil verlaten om een eigen bedrijf op te richten, kan aan hem buitengewoon verlof op basis van artikel 6:4:5 van de ARG worden verleend voor de resterende duur van het dienstverband maar niet langer dan drie maanden. Het verlof wordt verleend met behoud van het genot van de bezoldiging. De medewerker dient de start van het eigen bedrijf aan te tonen, bijvoorbeeld door overlegging van een ondernemingsplan en bewijs van inschrijving bij de Kamer van Koophandel. Het verlof is onlosmakelijk gekoppeld aan de ontslagverlening. De verlofverlening betreft een discretionaire bevoegdheid. Toepassing van dit artikel is gebonden aan de kaders van de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT) en vergt duidelijke motivering.*
- *De gemeente heeft het beleid ten aanzien van externe inhuur van voormalige ambtenaren vastgesteld en neergelegd in een circulaire uit 2011, die onverminderd van kracht is.*

Artikel 9.9 Aanvullen inkomen bij vrijwillige uitstroom

1. Het diensthoofd kan de verplichte VWNW-kandidaat aan wie op eigen verzoek ontslag wordt verleend in verband met de aanvaarding van een functie buiten de gemeente op een lager inkomensniveau, op diens voorafgaand verzoek een aanvulling op zijn inkomen toekennen gedurende een periode van maximaal drie jaren.
2. De berekeningsbasis voor de aanvulling is het verschil tussen enerzijds de som van het salaris, de vakantie-uitkering, de eindejaarsuitkering en de vaste toe(s)lagen, en anderzijds het volledige inkomen uit de dienstbetrekking buiten de gemeente, met een maximum van 30% van de som van het oude salaris, de vakantie-uitkering, de eindejaarsuitkering en de vaste toe(s)lagen, met verrekening van een eventueel verschil van de arbeidsduurfactor. Alle genoemde aanspraken zijn bruto. Het inkomen bij de gemeente wordt eenmalig vastgesteld.
3. De aanvulling wordt jaarlijks vastgesteld en bedraagt het eerste jaar 100%, het tweede jaar 80% en het derde jaar 60% van de berekeningsbasis. Vaststelling en uitbetaling vinden slechts plaats nadat de ambtenaar een inkomensverklaring over de voorgaande twaalf maanden heeft aangeleverd.
4. De aanvulling wordt niet toegekend als bij vertrek al aanspraak op de stimuleringspremie, bedoeld in artikel 9.10, of op een soortgelijke voorziening is toegekend.
5. Onder door het diensthoofd te stellen voorwaarden kan de aanspraak op aanvulling op verzoek van de ambtenaar worden afgekocht tegen 40% van de gekapitaliseerde waarde op het moment van afkoop.
6. Het diensthoofd kan de voorgaande leden geheel of gedeeltelijk van overeenkomstige toepassing verklaren op een vrijwillige VWNW-kandidaat.

Toelichting

- *Dit artikel biedt de mogelijkheid een financiële drempel weg te nemen voor verplichte VWNW-kandidaten die de gemeente willen verlaten om ergens anders te gaan werken. Deze aanspraak kan geheel of gedeeltelijk ook worden toegekend aan een vrijwillige VWNW-kandidaat. Als de ambtenaar er daarbij financieel op achteruit gaat, kan deze de gemeente verzoeken om tijdelijke suppletie van het salaris in de nieuwe betrekking. Het artikel regelt de berekening, vaststelling en duur van de suppletie. De duuraanspraak kan op verzoek worden afgekocht, waarbij de kaders met betrekking tot ontslagregelingen die in de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT) zijn vastgelegd, in het oog moeten worden gehouden. Er kan geen cumulatie plaatsvinden met de stimuleringspremie (volgende artikel). De suppletie heeft geen betrekking op pensioenopbouw. De suppletie is onlosmakelijk verbonden aan de ontslagverlening.*

Toekenning van de suppletie is een discretionaire bevoegdheid. Toepassing in individuele gevallen (zowel toewijzing als afwijzing) vergt duidelijke motivering.

Artikel 9.10 Stimuleringspremie voor vrijwillige uitstroom

1. Het diensthoofd kan de verplichte VWNW-kandidaat aan wie op eigen verzoek ontslag wordt verleend, op diens voorafgaand verzoek een premie toekennen.
2. De premie is afhankelijk van het aantal jaren dat de betrokken ambtenaar in dienst van de gemeente Den Haag is geweest op het moment dat het ontslag ingaat, de reden voor het verzoek tot ontslagverlening en het aantal maanden dat is verstreken na de aanwijzing als boventallig.
3. Als het ontslagverzoek rechtstreeks verband houdt met de start van een eigen bedrijf, bedraagt de premie, uitgedrukt in aantallen maandsalarissen:

<u>Gemeentedienst</u>	<u>Aantal maandsalarissen (bruto)</u>
tot 3 jaar:	3
3 t/m 5 jaar:	4
6 t/m 9 jaar:	6
10 t/m 19 jaar:	8
20 jaar en meer:	12

4. Als het ontslagverzoek rechtstreeks verband houdt met de aanvaarding van een functie buiten de gemeente, bedraagt de premie, uitgedrukt in aantallen maandsalarissen:

<u>Gemeentedienst</u>	<u>Aantal maandsalarissen (bruto)</u>
tot 3 jaar:	3
3 t/m 5 jaar:	4
6 jaar en meer:	6

5. Na het verstrijken van de helft van de tijdsduur van het VWNW-traject bedraagt de premie de helft van het op grond van het derde of vierde lid berekende bedrag.
6. De premie wordt niet toegekend als bij vertrek al aanspraak op de aanvulling, bedoeld in artikel 9.9, of op een soortgelijke voorziening is toegekend, of bij vertrek vanwege deelname aan een regeling met betrekking tot pensioen of vervroegd uittreden.
7. Het diensthoofd kan de voorgaande leden geheel of gedeeltelijk van overeenkomstige toepassing verklaren op een vrijwillige VWNW-kandidaat.

Toelichting

- *Dit artikel neemt een mogelijke financiële drempel weg voor verplichte VWNW-kandidaten die de gemeente willen verlaten. Er kan geen cumulatie plaatsvinden met de inkomenssuppletie (vorige artikel). De aanspraak heeft het karakter van een incentive; na het verstrijken van de helft van het VWNW-traject wordt de premie gehalveerd. Onder maandsalaris in het derde en vierde lid wordt verstaan het voor de desbetreffende medewerker geldende bruto maandsalaris volgens de salaristabel met inachtneming van diens arbeidsduur. Bij de toepassing van dit artikel moeten de kaders met betrekking tot ontslagregelingen die in de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT) zijn vastgelegd, in het oog worden gehouden. Deze aanspraak kan geheel of gedeeltelijk ook worden toegekend aan een vrijwillige VWNW-kandidaat. Toekenning van de premie is een discretionaire bevoegdheid. Toepassing in individuele gevallen (zowel toewijzing als afwijzing) vergt duidelijke motivering.*
- *Dit artikel kan analoog worden toegepast op een vrijwillige VWNW-kandidaat.*

Artikel 9.11 Toepassen van flankerende voorzieningen

1. Het diensthoofd kan ten behoeve van een specifieke reorganisatie nader beleid vaststellen met betrekking tot de toepassing van deze paragraaf en van de hardheidsclausule, bedoeld in artikel 12.1, alsmede in aanvulling op voornoemde bepalingen.
2. Een ambtenaar kan aan beleid als bedoeld in het eerste lid dat is vastgesteld door een diensthoofd waaronder hij niet ressorteert, geen rechten ontleen.

Toelichting

- *Een diensthoofd kan ten behoeve van een specifieke reorganisatie nader beleid maken en hanteren ten aanzien van flankerende voorzieningen en de hardheidsclausule. Reorganisaties kunnen immers erg uiteenlopen wat betreft de aanleiding voor de verandering, de uitwerking ervan, het beoogde resultaat en de beschikbare financiële middelen. Zo kan bijvoorbeeld de ene reorganisatie zijn ingegeven door de behoefte aan een kwaliteitsverbetering, terwijl de andere reorganisatie noodzakelijk is vanwege de stopzetting van een inkomende geldstroom. Toepassing vindt plaats in overleg met het betrokken medezeggenschapsorgaan. Het tweede lid verduidelijkt dat dergelijk beleid geen dienstoverstijgende werking heeft, en dat ambtenaren bij andere diensten zich niet kunnen beroepen op (on)gelijke behandeling.*

Artikel 9.12 Kosten

1. Het bedrag, genoemd in artikel 10d:16 van de ARG, dat verband houdt met de kosten van het VWNW-traject, is inbegrepen in de kosten van de uitvoering van het verplichte VWNW-traject en de flankerende voorzieningen, genoemd in deze paragraaf.
2. Als gedurende de werkingsduur van deze regeling het wetsvoorstel Wet normalisering rechtspositie ambtenaren tot wet wordt verheven en de Wet werk en zekerheid van toepassing wordt op ambtenaren als bedoeld in deze regeling, wordt in de commissie voor georganiseerd overleg gevoerd over de gevolgen daarvan voor deze regeling.

Toelichting

- *In hoofdstuk 10d is een bedrag genoemd voor noodzakelijke kosten van het VWNW-traject. Om dubbele aanspraken te voorkomen verduidelijkt dit artikel dat het genoemde bedrag is inbegrepen in de kosten van de uitvoering van het verplichte VWNW-traject en de flankerende voorzieningen, zoals geregeld in dit beleidskader.*
- *Als de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren door de Staten-Generaal is aangenomen en in werking treedt, wordt het ontslagrecht zoals vervat in de Wet werk en zekerheid, waaronder de transitievergoeding, van toepassing op gemeenteambtenaren. Dit kan al plaatsvinden tijdens de looptijd van deze regeling. Daarom bepaalt dit artikel dat in die situatie de gevolgen daarvan aan de orde komen in het georganiseerd overleg.*

Paragraaf 10 VWNW-begeleiding

Artikel 10.1 Begeleiding VWNW-kandidaten door een bureau

1. Er is een bureau, ressorterend onder de adjunct-directeur Personeel en Organisatie, dat, voor zover van belang voor deze regeling, tot taak heeft om bij het bureau ingeschreven ambtenaren in VWNW-trajecten te begeleiden.
2. Door of namens het college van burgemeester en wethouders kunnen nadere richtlijnen worden gegeven met betrekking tot de wijze waarop het bureau zijn taken uitvoert en met betrekking tot de inrichting van VWNW-trajecten.

3. Het diensthoofd:
 - a. stelt het bureau onverwijld in kennis van de aanwijzing van een vrijwillige of verplichte VWNW-kandidaat binnen zijn dienst en van het aangaan van een inspanningsverplichting als bedoeld in artikel 9.4;
 - b. meldt een vacature binnen zijn dienst aan het bureau overeenkomstig de daarvoor vastgestelde gemeentelijke procedure.
4. De vrijwillige VWNW-kandidaat en de verplichte VWNW-kandidaat schrijven zich onverwijld in bij het bureau, waartoe zij worden uitgenodigd door het bureau.
5. Het bureau beheert een databank met gegevens van ingeschreven ambtenaren.
6. De bij het bureau ingeschreven ambtenaren leveren het bureau de gevraagde informatie ten behoeve van administratie en begeleiding.

Toelichting

- *Er is een centraal mobiliteitsbureau ten behoeve van de begeleiding en bemiddeling van ingeschreven ambtenaren bij VWNW-trajecten. Het bureau houdt bij welke vacatures of tijdelijke klussen er zijn en onderzoekt of plaatsing van een ingeschreven ambtenaar mogelijk is. Inschrijving is verplicht voor vrijwillige en verplichte VWNW-kandidaten. Begeleiding vindt plaats aan de hand van het VWNW-advies en VWNW-contract. Naast begeleiding in VWNW-trajecten houdt het bureau zich in het algemeen bezig met instroom, doorstroom en uitstroom van ambtenaren. De wijze waarop het bureau uitvoering geeft aan de taken is een onderwerp van overleg met de Centrale Ondernemingsraad.*

Paragraaf 11 Commissies

Artikel 11.1 Plaatsingsadviescommissie

1. De plaatsingsadviescommissie, bedoeld in artikel 7.8, tweede lid, bestaat uit:
 - a. een voorzitter die niet werkzaam is bij een onder het diensthoofd ressorterend dienstonderdeel,
 - b. een functionaris van de betrokken dienst, aan te wijzen door het diensthoofd en
 - c. een lid, aan te wijzen door het diensthoofd op voordracht van het betrokken medezeggenschapsorgaan.
2. Voor elk lid kan een plaatsvervanger worden benoemd.
3. Het diensthoofd regelt de werkwijze van de commissie en voorziet in ambtelijke bijstand.
4. Het diensthoofd verschafft desgevraagd alle verlangde inlichtingen aan de commissie.
5. De commissie kan betrokken ambtenaren horen.
6. De vergaderingen van de commissie zijn niet openbaar.
7. Het advies van de commissie heeft een zwaarwegend karakter.

Toelichting

- *Het diensthoofd kan zich bij de plaatsingsprocedure laten assisteren door een plaatsingsadviescommissie. Dit artikel regelt de samenstelling daarvan. Het advies van de commissie heeft een zwaarwegend karakter. Inschakeling van een adviescommissie is verplicht als in afwijking van het afspiegelingsbeginsel selectie op geschiktheid plaatsvindt. In het plan van aanpak voor de reorganisatie wordt aangegeven of er een plaatsingsadviescommissie wordt ingeschakeld.*

Artikel 11.2 Commissie Van Werk Naar Werk (Commissie VWNW)

1. Er is een Commissie VWNW die desgevraagd toeziet op de individuele toepassing van artikel 5.6, paragraaf 8 en artikel 9.4, vierde lid.

2. De commissie bestaat uit:
 - a. een vaste onafhankelijke voorzitter;
 - b. een lid aan te wijzen door het college van burgemeester en wethouders;
 - c. een lid, aan te wijzen door de werknemersgeleding.
3. Voor elk lid wordt een plaatsvervanger benoemd.
4. De commissie wordt bijgestaan door een ambtelijk secretaris.
5. De commissie heeft als taak te adviseren:
 - a. aan het diensthoofd over zienswijzen als bedoeld in artikel 7.8, vijfde lid;
 - b. over de naleving van afspraken in het kader van het VWNW-contract;
 - c. over eventuele verlenging van het VWNW-contract als bedoeld in artikel 8.10;
 - d. over geschillen met betrekking tot het VWNW-contract als bedoeld in artikel 5.6, derde lid, en artikel 8.11, vijfde lid;
 - e. over de naleving van afspraken in het kader van een contract als bedoeld in artikel 9.4, vierde lid.
6. Een verzoek om advies als bedoeld in het vijfde lid, onder b tot en met e, kan worden gedaan door het diensthoofd of door de betrokken ambtenaar.
7. De commissie brengt schriftelijk advies uit binnen twee weken na de aanvraag over aangelegenheden als bedoeld in het vijfde lid, onder a, en binnen vier weken na de aanvraag over aangelegenheden als bedoeld in het vijfde lid, onder b tot en met e. Het advies heeft een zwaarwegend karakter.
8. De commissie kan belanghebbenden en bij de voorbereiding en uitvoering van het VWNW-contract betrokken ambtenaren horen.
9. Het diensthoofd en de betrokken ambtenaar verschaffen desgevraagd alle verlangde inlichtingen aan de commissie.
10. Vergaderingen van de commissie zijn niet openbaar.
11. De voorzitter ontvangt een vergoeding op grond van de Verordening geldelijke vergoedingen aan commissieleden niet zijnde raadsleden.

Toelichting

- *Met dit artikel is toepassing gegeven aan artikel 10d:24 van de ARG. Het voorziet in instelling van een paritair samengestelde commissie die onder leiding van een onafhankelijke (externe) voorzitter adviezen kan uitbrengen met een zwaarwegend karakter. De adviezen betreffen de zienswijzen van ambtenaren met betrekking tot voorgenomen (niet-)plaatsing op basis van een plaatsingsplan, naleving van VWNW-contracten en eventuele geschillen, beslissingen met betrekking tot de verlenging van VWNW-trajecten, en naleving van contractuele afspraken bij plaatsing in een lagere salarisschaal. Het college van burgemeester en wethouders benoemt de voorzitter en plaatsvervangend voorzitter. Aangezien de taken van deze commissie een grote overlap kennen met die van de "Adviescommissie reorganisatie", genoemd in voorgaande beleidskaders, is met het vervallen van het voorgaande beleidskader de laatstgenoemde commissie van rechtswege opgeheven.*

Artikel 11.3 Toetsingscommissie vacatures

1. Er is een commissie die tot taak heeft:
 - a. het toetsen van het openstellen en vervullen van vacatures aan de bestuurlijke doelstellingen op het terrein van werving en selectie, daaronder mede begrepen het voorkomen van onvrijwillige werkloosheid, met inachtneming van het gemeentelijke beleid ter zake en

- b. het adviseren over het al dan niet plaatsen van een VWNW-kandidaat in een functie in de situatie dat de bij de plaatsing betrokken diensthoofden hierover geen overeenstemming bereiken.
2. De uitspraken van de commissie hebben bindende kracht voor de betrokken diensten.
3. De commissie bestaat uit twee diensthoofden en twee plaatsvervangers, aan te wijzen door de gezamenlijke diensthoofden, en uit de adjunct-directeur Personeel en Organisatie. Als een lid rechtstreeks is betrokken bij een door de commissie in behandeling genomen kwestie, treedt diens plaatsvervanger voor hem in de plaats.
4. De vergaderingen van de commissie zijn niet openbaar.
5. De adjunct-directeur Personeel en Organisatie regelt de ondersteuning van de commissie.

Toelichting

- *De taken van deze toetsingscommissie richten zich op de toepassing van het beleid met betrekking tot werving en selectie en de openstellen en vervulling van vacatures. Daarnaast heeft de commissie een adviserende taak als twee diensthoofden van mening verschillen over de plaatsing van een mobiele medewerker van een dienst bij een andere dienst. Dit advies is bindend voor de betrokken diensthoofden. De gezamenlijke diensthoofden wijzen uit hun midden twee leden van de commissie aan, en twee plaatsvervangende leden. Als een diensthoofd zelf rechtstreeks is betrokken bij een kwestie die door de commissie in behandeling wordt genomen, treedt diens plaatsvervanger voor hem in de plaats. Het is dus van belang dat de plaatsvervangers uit andere diensten komen.*

Paragraaf 12 Overige bepalingen

Artikel 12.1 Hardheidsclausule

1. Het diensthoofd kan in een bijzondere, individuele situatie afwijken van paragraaf 8 of 9 ten gunste van een betrokken ambtenaar die daarom verzoekt, voor zover toepassing van die paragraaf zou leiden tot een onbillijke uitkomst, of voor zover een personeel knelpunt in organisatorische zin kan worden opgelost, mits de belangen van andere betrokken ambtenaren niet worden geschaad. De reden voor toepassing van dit lid wordt schriftelijk vastgelegd.
2. Toepassing van het eerste lid geschiedt uitsluitend na overleg met de adjunct-directeur Personeel en Organisatie.

Toelichting

- *In bijzondere, individuele gevallen kunnen afwijkende afspraken worden gemaakt over een verplicht VWNW-traject en toepassing van flankerende voorzieningen. Dit artikel biedt ruimte aan het management voor maatwerkoplossingen buiten de normale voorschriften en het vaste pakket van flankerend beleid. Dit is voorbehouden aan incidentele, individuele gevallen. Toepassing van dit artikel behelst een discretionaire bevoegdheid en vergt duidelijke motivering, enerzijds om de mogelijke schijn van willekeur of ongelijke behandeling van gelijke gevallen te voorkomen, anderzijds om ongewenste precedentwerking te voorkomen. Daarom is bij toepassing voorafgaande afstemming nodig met de directie CB/P&O. Toepassingsvoorbeelden:*
 - *een remplaçant is een medewerker wiens plaatsing in de nieuwe organisatie is verzekerd maar die vrijwillig plaats wenst te maken voor een ander. Onder omstandigheden kan het diensthoofd een flankerende voorziening aanwenden ten gunste van een remplaçant;*
 - *als een verplichte VWNW-kandidaat dicht tegen de datum van keuzepensioen aan zit en heeft aangegeven bij het bereiken van die leeftijd ook daarvan gebruik te willen maken, kan het diensthoofd desgevraagd beslissen om met toepassing van de hardheidsclausule de inspanningen uit hoofde van het VWNW-contract tot dat tijdstip op te schorten en niet over te*

gaan tot het verlenen van reorganisatieontslag. De te overbruggen periode mag evenwel niet te lang zijn. Het verzoek van de medewerker om ontslag vanwege deelname aan de pensioenregeling behoort onlosmakelijk onderdeel uit te maken van deze constructie; de medewerker kan in later stadium niet hierop terugkomen, zeer uitzonderlijke, schrijvende gevallen daargelaten;

- *er kunnen vaststellingsovereenkomsten worden gesloten met betrekking tot uitdiensttreding als bijzondere omstandigheden daarvoor aanleiding geven.*

- *Toepassing van de hardheidsclausule is in ieder geval aan de volgende voorwaarden onderhevig:*
 - *toepassing vindt uitsluitend op verzoek van een ambtenaar plaats, niet ambtshalve;*
 - *het betreft een individuele situatie, geen groep;*
 - *er is sprake van bijzondere omstandigheden;*
 - *toepassing kan uitsluitend plaatsvinden ten gunste en niet in het nadeel van de desbetreffende ambtenaar;*
 - *andere ambtenaren worden door de toepassing van de hardheidsclausule niet geschaad;*
 - *er is financiële dekking;*
 - *er is geen sprake van strijd met wet- of regelgeving of gemeentelijk beleid, van willekeur of van vriendjespolitiek;*
 - *de kaders in de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT) worden in acht genomen;*
 - *er is geen sprake van ongewenste precedentwerking;*
 - *de toepassing wordt gedocumenteerd.*

- *De toepassing van de hardheidsclausule maakt onderdeel van de periodieke evaluatie van dit sociaal beleidskader in het georganiseerd overleg.*

Artikel 12.2 Volgorde bij vacaturevervulling

1. Vervulling van vacante functies binnen de gemeente vindt plaats overeenkomstig onderstaande volgorde:
 - a. openstelling van de vacante functie binnen de eigen dienst, ook voor ambtenaren die tijdelijk bij deze dienst geplaatst zijn en medewerkers die bij deze dienst werkzaam zijn op basis van een werkervaringsovereenkomst als bedoeld in artikel 1:2b, waarbij verplichte VWNW-kandidaten die ressorteren onder het diensthoofd van de dienst waarbij de vacature zich voordoet, als eerste in aanmerking komen voor plaatsing;
 - b. openstelling van de vacante functie binnen de gemeente, ook voor medewerkers die bij de gemeente werkzaam zijn op basis van een werkervaringsovereenkomst als bedoeld in artikel 1:2b, waarbij verplichte VWNW-kandidaten als eerste in aanmerking komen voor plaatsing;
 - c. openstelling van de vacante functie voor sollicitanten zonder een dienstverband bij de gemeente, met inachtneming van het beleid van de gemeente met betrekking tot de openstelling van vacatures voor externe werving.
2. Het diensthoofd kan besluiten om de openstelling, bedoeld in het eerste lid, onder a en b, gelijktijdig te laten plaatsvinden, waarbij de voorrangspositie van de verplichte VWNW-kandidaten, bedoeld in het eerste lid, onder a, wordt gelijkgesteld met die van de verplichte VWNW-kandidaten, bedoeld in het eerste lid, onder b. Aan de eerste volzin wordt altijd toepassing gegeven in geval van openstelling van een vacante leidinggevende functie vanaf een nader te bepalen salarisschaal.
3. De voorrangspositie van verplichte VWNW-kandidaten, bedoeld in het eerste en tweede lid, geldt uitsluitend bij geschiktheid van de desbetreffende kandidaat voor de functie.

4. Het diensthoofd kan in overleg met het betrokken medezeggenschapsorgaan beleidsregels vaststellen met betrekking tot het al dan niet vacant stellen van functies.
5. Bij de vervulling van vacante functies wordt aandacht gegeven aan inspanningsverplichtingen ten aanzien van ambtenaren als bedoeld in artikel 9.4.

Toelichting

- Gemeentebreed geldt een afspraak over de in acht te nemen volgorde bij de vervulling van vacatures. Deze is in dit artikel vevat. Onder tijdelijke plaatsing bij een dienst (eerste lid, onder a) wordt verstaan: detachering. Ook geeft dit artikel invulling aan artikel 2:4:2 van de ARG en aan de inspanningen om werkgelegenheid te scheppen voor medewerkers in werkervaringsplaatsen. Aan medewerkers die noodgedwongen mobiel zijn vanwege een reorganisatie (verplichte VWNW-kandidaten), is een voorrangspositie in de volgorde toegekend. Een voorrangspositie geldt uitsluitend als de desbetreffende kandidaat geschikt is voor de functie en vervalt na plaatsing in een functie.
- De volgorde bij vacaturevervulling heeft betrekking op vacante functies. Het vijfde lid geeft het diensthoofd de bevoegdheid om nader beleid te ontwikkelen met betrekking het al dan niet aanmerken van een functie als vacant. Er zijn bijvoorbeeld situaties denkbaar waarin bij wijze van uitzondering een opengevallen functie niet vacant wordt gesteld maar wordt gereserveerd voor een persoon vanwege heel specifieke vereisten. De invoering van dergelijk beleid valt onder de overlegbevoegdheid van het betrokken medezeggenschapsorgaan (artikel 27 Wet op de ondernemingsraden).

Artikel 12.3 Toetsing en evaluatie

De toepassing van deze regeling wordt periodiek op hoofdlijnen besproken met de commissie voor georganiseerd overleg, aan de hand van voorafgaand aangeleverde gegevens.

Toelichting

- De uitvoering van deze regeling wordt periodiek gemonitord en geëvalueerd in het georganiseerd overleg. Het gaat daarbij met name om de consistente toepassing van de regels, het fasegewijs (re)organiseren binnen de gemeente, het aantal vrijwillige en verplichte VWNW-kandidaten, plaatsingen en uitstroom, en het effect van de toepassing van flankerende voorzieningen en de hardheidsclausule. De hiervoor benodigde informatie wordt aan de commissie aangeleverd. Evaluatie van afzonderlijke reorganisaties is voorbehouden aan het overleg van de desbetreffende bestuurder met het betrokken medezeggenschapsorgaan.

Artikel 12.4 Overgangsrecht

Reorganisaties die zijn aangevangen voor de datum van inwerkingtreding van deze regeling worden op de voet van het voorgaande sociaal beleidskader afgewikkeld, tenzij het diensthoofd na positief advies van het betrokken medezeggenschapsorgaan anders besluit.

Toelichting

- Dit artikel regelt het overgangsrecht voor reorganisaties die al in gang zijn gezet. Daarvan is sprake als een plan van aanpak is vastgesteld. Als slechts sprake is van een vastgesteld voornemen tot reorganisatie, en niet van een plan van aanpak, kan de reorganisatie volgens het onderhavige beleidskader worden afgewikkeld. Reorganisaties waarvan het plan van aanpak al is vastgesteld bij inwerkingtreding van deze regeling, worden op de voet van het voorgaande Sociaal beleidskader Den Haag 2011-2014 afgewikkeld. Er is voorzien in de mogelijkheid om de onderhavige regeling desgewenst alsnog geheel of gedeeltelijk van toepassing te verklaren op een lopende reorganisatie, als het betrokken medezeggenschapsorgaan daarover positief heeft geadviseerd.

Artikel 12.5 Inwerkingtreding

Deze regeling treedt in werking met ingang van 1 juni 2015 en vervalt met ingang van 1 januari 2019.

Toelichting

- *Het artikel regelt de datum van inwerkingtreding en de looptijd van de regeling.*

Artikel 12.6 Citeertitel

Deze regeling wordt aangehaald als: Sociaal beleidskader Den Haag 2015 - 2018 (SBK Den Haag 2015 - 2018).

Toelichting

- *Dit artikel geeft aan hoe de regeling moet worden geciteerd.*

