

## **Onderhandelaarsakkoord aanvullende afspraken voor het ministerie van Veiligheid en Justitie, Dienst Justitiële Inrichtingen, bij de nieuwe regeling substantieel bezwarende functies**

In aanvulling op het onderhandelaarsakkoord dat de vakbonden met de minister voor Wonen en Rijksdienst hebben afgesloten over een nieuwe regeling substantieel bezwarende functies van 23 mei 2014 wensen de partijen voor de medewerkers van het ministerie van Veiligheid en Justitie werkzaam bij de Dienst Justitiële Inrichtingen (DJI) aanvullende afspraken te maken. Partijen komen daarom specifiek het volgende overeen:

1. De verplichte VWNW-kandidaat behoudt zijn aanspraken ten aanzien van de SBF-regeling bij het bereiken van de SBF-gerechtigde leeftijd in de verplichte fase of bij herplaatsing in een SB-functie. De verplichte fase van de VWNW-kandidaat telt niet mee voor de berekening van de diensttijd van vijf jaar en de verplichte fase geldt niet als onderbreking van de aaneengesloten diensttijd volgens artikel 97, tweede lid, van het ARAR.
2. SBF-ers, die af willen spreken en af kunnen spreken om (bij eerste gelegenheid) binnen 18 maanden na de start van de verplichte VWNW-begeleiding van de SBF-regeling gebruik te maken, worden op hun verzoek tot aan het moment, dat hen SBF-ontslag wordt verleend, (maximaal 18 maanden) geplaatst in een pool, van waaruit ze op verschillende plaatsen en voor verschillende werkzaamheden (binnen of buiten DJI) kunnen worden ingezet. Het bevoegd gezag biedt hen geen passende functie aan.
3. De SB-functionaris, die verplichte VWNW-kandidaat wordt, kan in de eerste 6 maanden als verplichte VWNW kandidaat nog gebruik maken van een voorziening analoog aan arrangement C van de Tijdelijke regeling overstap naar een niet substantieel bezwarende functie als aan hem eervol ontslag wordt verleend op basis van artikel 94 van het ARAR (ontslag op eigen verzoek).
4. Oplossen problematiek voor de SBF-medewerkers die bij DJI in de periode 1 januari 2010 tot en met 30 juni 2012 met SBF-verlof zijn gegaan. Deze medewerkers ontvangen een compensatie ter hoogte van twee SBF-uitkeringsmaanden netto.
5. Het actief aanbieden aan de betrokken doelgroep bij DJI van een vertrekaanbod op basis van de kan-bepalingen in het VWNW-beleid om de uitstroom van de SBF-medewerker te bevorderen, waarover in het DGO VenJ wordt gesproken. Hierbij krijgt de betrokken medewerker actief vanuit bestuurderszijde een individueel aanbod in verschillende varianten(inclusief alle doorrekeningen). Hierbij zullen ook deeltijdvarianten worden aangeboden. Dit betekent dat een medewerker er dus niet om hoeft te vragen bij zijn leidinggevenden, maar dat hij pro-actief een individueel op maat-gesneden voorstel krijgt voorgelegd van verschillende varianten van VWNW- en SBF-mogelijkheden.

Bij punt 5 zijn de volgende uitvoeringszaken overeengekomen:

- a. DJI ondersteunt de medewerkers actief bij het gebruik maken van de bestaande mogelijkheden om VWNW en SBF te combineren.
- b. De medewerkers op een SB-functie, die vrijwillige of verplichte kandidaat zijn overeenkomstig het VWNW-beleid, worden proactief benaderd met een aanbod.
- c. De medewerkers op SB-functies waarvan de functie niet wordt bedreigd, zal algemene voorlichting worden gegeven over een mogelijkheid op eigen verzoek een aanbod te ontvangen. Waar dit in verband met de mogelijke bijdrage aan de taakstelling opportuun is, kunnen deze medewerkers ook actief worden benaderd.
- d. Voor de medewerkers bedoeld onder punt c is er de mogelijkheid er gebruik van te maken op grond van de zogenaamde remplaçantenregeling.

e. De hoofddirecteur DJI heeft, indien er sprake is van de remplaçantenregeling bedoeld onder punt d, de discretionaire bevoegdheid om akkoord te gaan met aanvragen op basis van het criterium dat dit over geheel DJI beschouwd een bijdrage levert aan de taakstelling.

f. Procedure:

De medewerker krijgt (actief) of kan (op aanvraag) voorafgaand aan zijn keuze informatie over de financiële gevolgen van de keuzemogelijkheden inwinnen bij een door DJI in te schakelen neutrale financiële adviesorganisatie.

g. Het aanbod dat wordt gedaan, is gebaseerd op het toekennen van buitengewoon verlof op grond van artikel 49tt ARAR en de Circulaire 'Uitruil stimuleringspremie voor een periode van buitengewoon verlof' (hierna: de BV-regeling) aansluitend of in combinatie met een SBF-ontslaguitkering op grond van 'de nieuwe SBF-regeling' (hierna: de SBF-regeling).

Voorwaarden:

- De medewerker voldoet aan de voorwaarden overeenkomstig artikel 49tt ARAR
- De medewerker voldoet aan de voorwaarden van de SBF-regeling

Varianten:

De volgende varianten kunnen aan de orde komen:

1. 100% BV en aansluitend 100% SBF-ontslag  
In deze variant gaat de medewerker eerst met BV voorafgaand aan het SBF-ontslag. De medewerker kan er voor kiezen de bezoldiging tijdens het BV lager of hoger te laten vaststellen waardoor het aantal maanden BV toe- respectievelijk afneemt.
2. Gelijktijdig 50% BV en 50% SBF-ontslag  
In deze variant gaan het BV en de SBF tegelijkertijd voor 50% van de werktijd in. De medewerker kan ervoor kiezen de bezoldiging van het BV lager of hoger laten vaststellen waardoor het aantal maanden BV toe- respectievelijk afneemt.
3. Gelijktijdig 50% of meer BV en 50% of minder SBF-ontslag (totaal 100%)  
In deze variant gaan het BV en de SBF tegelijkertijd in met de deeltijdpercentages waarvoor de medewerker heeft gekozen met een minimum van 50% BV. BV en SBF omvatten samen 100% van de werktijd. De medewerker kan de maandbezoldiging van het BV lager of hoger laten vaststellen waardoor het aantal maanden BV toe- respectievelijk afneemt.

Toelichting

Artikel 49tt van het ARAR bepaalt dat de VWNW-kandidaat af kan zien van de VWNW-begeleiding en voorzieningen in ruil voor een stimuleringspremie. Daarnaast kan het bevoegd gezag op basis van artikel 49xx van het ARAR VWNW-voorzieningen –waaronder de stimuleringspremie- toekennen aan andere medewerkers indien daarmee een bijdrage wordt geleverd aan het realiseren van een taakstelling. In een aanvullende departementale regeling van Veiligheid en Justitie op basis van artikel 49tt van het ARAR is vastgelegd dat de stimuleringspremie kan worden omgezet in buitengewoon verlof. De SBF-regeling bepaalt dat de medewerker zijn SBF-uitkering in kan laten gaan tussen het eerste moment dat het ABP-pensioen in kan gaan en zijn AOW-leeftijd. De medewerker heeft de keuze uit drie varianten, indien hij voldoet aan de voorwaarden, om deze regelingen met elkaar te combineren of op elkaar aan te laten sluiten.

De SBF-regeling biedt de mogelijkheid om met deeltijd SBF te gaan. Voorwaarde daarbij is dat de medewerker minimaal 50% blijft werken. Dit betekent in geval van een combinatie van deze regelingen (varianten 2 en 3) dat de medewerker zijn stimuleringspremie voor minimaal 50% van zijn aanstelling in BV dient om te zetten.

De volgorde in variant 1 is eerst volledig met BV en aansluitend met SBF gaan. Het verlagen van de bezoldiging tijdens het BV heeft een toename van het aantal maanden BV tot gevolg. Bij een toename van de bezoldiging per maand neemt het aantal maanden BV af.

In variant 2 gaan de regelingen tegelijkertijd in. Omdat het moment waarop de regelingen eindigen, kan verschillen heeft de medewerker de mogelijkheid de maandbezoldiging van het BV te verlagen of te verhogen.

In variant 3 gaan de regelingen ook tegelijkertijd in, maar heeft de medewerker de mogelijkheid om het deeltijdpercentage van het BV te verhogen. Dit betekent dat het SBF-deeltijdpercentage evenredig daalt. Ook in deze variant kan de medewerker de maandbezoldiging wijzigen.

Den Haag, 26 mei 2014

Vertegenwoordiger minister van Veiligheid en Justitie

Vertegenwoordiger Abvakabo FNV

Vertegenwoordiger Ambtenarencentrum

Vertegenwoordiger CNV Publieke Zaak

Vertegenwoordiger CMHF