



Regeling Vacaturevervulling Universiteit Leiden

Artikel 1 Begripsbepalingen

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. *werkgever*: het College van Bestuur van de Universiteit Leiden;
- b. *eenheid*: faculteit of niet-facultaire dienst;
- c. *werknemer*: de bezoldigde werknemer als bedoeld in de cao Nederlandse Universiteiten die in dienst is bij de Universiteit Leiden;
- d. *vacaturehouder*: het College van Bestuur dan wel de decaan of directeur dan wel diens gemandateerde in wiens eenheid een vacature ontstaat;
- e. *Herplaatsingsregeling*: Herplaatsingsregeling Universiteit Leiden;
- f. *herplaatsingskandidaat*: een werknemer als bedoeld in artikel 1, onder d en e, van de Herplaatsingsregeling Universiteit Leiden;
- g. *interne kandidaat*: een sollicitant die werkzaam is bij de Universiteit Leiden alsmede een sollicitant als bedoeld in artikel 9.14, vierde lid, van de cao Nederlandse Universiteiten, voor zover hij geen herplaatsingskandidaat meer is;
- h. *Bedrijfsvoering*: de Directie HRM van het Bestuursbureau van de Universiteit Leiden.

Artikel 2 Toepasselijkheid

Deze regeling is van toepassing op vacatures binnen de Universiteit Leiden, met uitzondering van vacatures voor leden van het College van Bestuur, hoogleraren, promovendi en student-assistenten.

Artikel 3 Ontstaan vacature en loopbaanafspraken

1. Een vacature ontstaat wanneer een nieuwe functie wordt ingesteld of een bestaande functie geheel of gedeeltelijk vrijvalt, die voor (her)bezetting in aanmerking komt.
2. In afwijking van het eerste lid ontstaat een vacature niet:
 - a. indien het belang van de instelling vordert dat de functie op grond van artikel 1.10 van de cao Nederlandse Universiteiten aan een werknemer wordt aangeboden.
 - b. indien het een positie betreft in het kader van tenure track, zoals bedoeld in artikel 6.6 van de cao Nederlandse Universiteiten.
3. In afwijking van het eerste lid ontstaat een vacature evenmin indien de vacaturehouder, na overleg met Bedrijfsvoering gemotiveerd beslist dat, al of niet na herschikking van taken, een werknemer voor de functie in aanmerking komt met wie eerder schriftelijke loopbaanafspraken zijn gemaakt.
4. Loopbaanafspraken kunnen betrekking hebben op:
 - a. doorgroei naar een andere functie binnen de eenheid waar de werknemer werkzaam is, voor zover deze functie niet hoger is gewaardeerd dan schaal 11.
 - b. doorgroei naar een functie binnen dezelfde functiefamilie waarin de werknemer werkzaam is, buiten de eenheid waar de werknemer werkzaam is.
5. Loopbaanafspraken omvatten mede de voorwaarden waaraan een werknemer aantoonbaar moet hebben voldaan om voor een vrijgevallen functie in aanmerking te komen.



6. Loopbaanafspraken zoals bedoeld in het vierde lid, onder b, worden, behalve bij de eenheid waar de werknemer werkzaam is, ook bij Bedrijfsvoering geregistreerd.

Artikel 4 Vacaturetekst

De vacaturehouder levert op basis van het functieprofiel van de vacante functie een vacaturetekst in bij Bedrijfsvoering.

Artikel 5 Voorrang bij vacaturevervulling

1. Vacatures worden eerst aan herplaatsingskandidaten bekend gemaakt.
2. Een werknemer met de status van herplaatsingskandidaat wordt in de vacante functie herplaatst indien deze als passend wordt beoordeeld conform artikel 6 dan wel 10 van de Herplaatsingsregeling.
3. Wanneer de functie voor meerdere herplaatsingskandidaten passend is, worden met hen, ter beoordeling van de geschiktheid, selectiegesprekken gevoerd.

Artikel 6 Werving

Is er geen herplaatsingskandidaat voor wie de functie passend is, dan volgt publicatie van de vacaturetekst op de website van de Universiteit. De vacaturehouder kan de Directie HRM verzoeken om de vacaturetekst ook elders te publiceren.

Artikel 7 Selectie

1. De vacaturehouder stelt een selectieadviescommissie in, of laat deze instellen.
2. Deze commissie bestaat uit minimaal drie en slechts in uitzonderingsgevallen meer dan vijf leden.
3. De commissie stelt na afloop van de sollicitatieprocedure een voordracht op voor de vacaturehouder. De vacaturehouder beslist, zo nodig na overleg met de commissie, welke kandidaat de vacante functie krijgt aangeboden.
4. Bij de vervulling van vacatures geldt als uitgangspunt dat de kandidaat geschikt dient te zijn voor de functie, d.w.z. dient te beschikken over relevante kennis, ervaring, vaardigheden en persoonlijkheidskenmerken.

Artikel 8 Doelgroepenbeleid

Bij onderlinge afweging van kandidaten, geldt bij gelijke geschiktheid een voorkeur voor interne kandidaten, vrouwen, werknemers met een arbeidsbeperking en werknemers met een migratieachtergrond.

Artikel 9 Ingangsdatum

Deze regeling treedt in werking met ingang van 1 januari 2022. De regeling vervangt alle eerdere regelingen op dit gebied, welke binnen het gezagsbereik van de werkgever vallen.



**Universiteit
Leiden**

Artikel 10 Citeertitel

De regeling kan worden aangehaald als de Regeling Vacaturevervulling Universiteit Leiden.

Deze regeling is vastgesteld door het College van Bestuur op 11 februari 2014, na overeenstemming in het Lokaal Overleg d.d. 23 januari 2014.

De regeling is gewijzigd vastgesteld door het College van Bestuur op 19 november 2019 nadat overeenstemming is bereikt binnen het Lokaal Overleg d.d. 19 september 2019. De ingangsdatum van deze gewijzigde regeling is 31 december 2019.

De regeling is gewijzigd vastgesteld door het College van Bestuur op 21 december 2021 nadat overeenstemming is bereikt binnen het Lokaal Overleg d.d. 14 december 2021.