

Lokaal Overleg RUG, vergadering 15 februari 2017

Hieronder vindt u een selectie van hetgeen besproken is. De volledige agenda van de LO vergaderingen vindt u op <http://myuniversity.rug.nl/infonet/medewerkers/organisatie/medezeggenschap/local-consultative-committee>

Mededelingen en ontwikkelingen in de organisatie

Het College deelt mee dat Ricoh twee weken geleden een reorganisatie vanwege bedrijfseconomische redenen heeft aangekondigd waarbij 247 mensen zullen worden ontslagen; hieronder zijn ook 4 oud-medewerkers van de RUG. Dit is voor de RUG onacceptabel; de RUG-medewerkers waren overgegaan met een baangarantie, in ieder geval voor de periode van de dienstverleningsovereenkomst tussen de RUG en Ricoh. De RUG is in gesprek met Ricoh om tot een voor deze medewerkers zo goed mogelijke oplossing te komen en heeft een externe jurist ter ondersteuning aan de onderhandelingen toegevoegd. Het voorgenomen ontslag van deze medewerkers zou in een rechtszaak aangevochten kunnen worden, doch dit acht het College op dit moment niet opportuun omdat een rechtszaak de belangen van deze vier medewerkers waarschijnlijk zou schaden.

De nieuwe naam van de Faculteit Wis- en Natuurkunde is Faculty of Science and Engineering geworden. Alleen de Engelse benaming zal gehanteerd worden omdat deze aangeeft dat alle opleidingen en het onderzoek in beginsel Engelstalig zijn.

Folder arbeidsvoorwaarden Yantai

De folder staat op de website. De bonden vragen zich af of je een dergelijke folder niet moet zien in combinatie met de detachingsvoorwaarden die gemaakt worden met een personeelslid. Het College verduidelijkt dat deze folder géén detachingsregeling is maar een folder over arbeidsvoorwaarden, een handreiking, gemaakt om te laten zien wat er mogelijk is. Er zijn geen rechten aan te ontleen. Er zijn twee contracten, een tussen UG en UGY en een met de werknemer. De gezagsverhoudingen staan beschreven in de stukken over de *governance*. Het wachten is op de positieve beslissing van de politiek over de Wet internationalisering hoger onderwijs, waarna deze *governance* definitief kan worden geformuleerd. Voor de medewerkers worden individuele detachingscontracten opgesteld. Een voorbeeld van het standaard detachingscontract dat de RUG gebruikt zal op het volgende overleg aan de bonden gegeven worden. Het College zal te zijner tijd over de *governance* uitleg geven aan de bonden en de URaad. De bonden stellen voor dit in een gezamenlijke bijeenkomst te doen.

Oproepkrachten

Er is een nieuw voorstel gemaakt: de oproepkracht die langer dan een jaar in dienst is krijgt er altijd een periodiek bij. Het voorstel zal op verzoek van de bonden nog iets scherper geformuleerd worden, namelijk dat wanneer er geen evaluatiegesprek of R&O gesprek met de oproepkracht plaatsvindt, deze toch een periodiek toegekend krijgt.

Stagevergoedingen

Het College en de faculteitsbestuurders zijn akkoord gegaan met het voorstel voor stagevergoedingen dat op initiatief van de bonden is gemaakt. Het staat de RUG vrij om stagiaires uit het buitenland een vergoeding te geven, deze is wel aan voorwaarden van de belastingdienst gebonden.

Keuzemodel arbeidsvoorwaarden definitief.

De bonden uiten hun tevredenheid dat het ook dit jaar weer gelukt is om alle wensen van de medewerkers die aan het Keuzemodel hebben meegedaan te honoreren. Het College geeft aan liever naar een systeem te willen dat door het jaar heen gebruikt kan worden. Aan deze eis zal de opvolger van het huidige personeelsregistratiesysteem (Peoplesoft) moeten voldoen.

Rondvraag

De bonden stellen de vraag waarom bij een recente vacature bij het FSSC niet conform de regel een vacature eerst intern is opengesteld en pas daarna extern. Het College legt uit dat in dit specifieke geval men besloten heeft tot gelijktijdige openstelling omdat de openstelling een paar weken eerder voor een vergelijkbare functie geen interne respons had opgeleverd. In de regeling, die op dit moment wordt herschreven, zal hierover een duidelijke procedure opgenomen worden.

De bonden vragen het College of de universiteit een termijn (van bijvoorbeeld drie maanden) kan stellen waarbinnen bevorderingsprocedures afgehandeld moeten worden, dit om de nu soms zeer lang durende bevorderingsprocedures te verkorten. Ook is er vaak geen duidelijkheid over de voortgang van de procedure. Het College geeft aan dat voor een deel de doorlooptijd bepaald wordt door de reactiesnelheid van externe referenten en dat daar lastig op te sturen is. Het College zegt toe te onderzoeken wat een redelijke termijn is en wat er moet gebeuren als deze termijn overschreden wordt. Dit dient in elk geval goed gecommuniceerd te worden naar de medewerker.

In verband met de aangescherpte rapportageregels van de accountants konden de medewerkers van de afdeling F&C in het begin van dit jaar geen vakantie opnemen. De bonden maken zich hierover zorgen en vragen zich af of de termijnen waaraan de RUG moet voldoen bij deze rapportages wel werkbaar zijn. De bonden en het CvB zijn van mening dat hier geen bezettingsprobleem aan ten grondslag mag liggen. Het College vermoedt dat het te maken heeft met de overgang naar een nieuwe accountant en zegt toe dit uit te zoeken.

Bij een faculteit zijn bij de aanstelling van een promovendus fouten gemaakt die meerdere malen gecorrigeerd moesten worden. Het College zegt toe dit uit te zoeken en is het met de bonden eens dat in een dergelijk geval een excuus naar de medewerker op zijn plaats is.

Het College meldt dat in 2016 een 'populaire versie' van het Sociaal Arbo en Milieu Jaarverslag gemaakt is. Human Resources zou deze populaire versie graag willen uitbouwen tot het standaard sociaal jaarverslag. De bonden denken graag mee over de inhoud van dit verslag en zullen in de werkgroep participeren. Ook zal de Uraad uitgenodigd worden om in de werkgroep mee te denken.