

Regeling disciplinaire maatregelen Universiteit Leiden 2016

Regeling van de Universiteit Leiden houdende regels ten aanzien van disciplinaire maatregelen.

Artikel 1 Grondslag

Deze regeling is gebaseerd op hoofdstuk 6, paragraaf 2 van de CAO Nederlandse Universiteiten.

Artikel 2 Begripsbepalingen

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. *College van Bestuur*: College van Bestuur van de Universiteit Leiden;
- b. *regeling*: de Regeling disciplinaire maatregelen Universiteit Leiden;
- c. *universiteit*: Universiteit Leiden;
- d. *werknemer*: de werknemer als bedoeld in de CAO Nederlandse Universiteiten die in dienst is bij de Universiteit Leiden;
- e. *plichtsverzuim*: plichtsverzuim omvat zowel het overtreden van enig voor de werknemer geldend voorschrift als het doen of nalaten van iets, wat een goed werknemer in gelijke omstandigheden behoort na te laten of te doen.

Artikel 3 Disciplinaire maatregelen

1. Uitsluitend het College van Bestuur is bevoegd disciplinaire maatregelen op te leggen en ten uitvoer te brengen.
2. Aan de werknemer die zich aan plichtsverzuim schuldig maakt, kan een disciplinaire maatregel worden opgelegd welke in verhouding staat tot het plichtsverzuim.
3. De navolgende disciplinaire maatregelen kunnen zowel afzonderlijk als in een combinatie worden opgelegd:
 - a. schriftelijke berisping;
 - b. vermindering van het recht op jaarlijkse vakantie met ten hoogste 1/3 van het aantal uren waarop in het desbetreffende kalenderjaar aanspraak bestaat;
 - c. een financiële maatregel, inhoudende gehele of gedeeltelijke inhouding van het salaris tot een bedrag van ten hoogste een halve maand of een salariskorting van 5% voor ten hoogste de duur van twee jaar;
 - d. een financiële maatregel inhoudende dat voor bepaalde tijd of onbepaalde tijd voor de werknemer een salarisschaal gaat gelden met een lager maximumsalaris dan dat van de reeds voor hem geldende salarisschaal;
 - e. plaatsing in een andere functie voor bepaalde of onbepaalde tijd met of zonder toekenning van de bij de andere functie behorende salarisschaal;
 - f. schorsing voor bepaalde tijd met gehele of gedeeltelijke inhouding van het salaris;
 - g. ontslag.
4. Behoudens in het geval van schriftelijke berisping, kan bij het opleggen van een disciplinaire maatregel worden bepaald, dat zij slechts ten uitvoer zal worden gelegd, indien de werknemer gedurende de bij het opleggen van de disciplinaire maatregel te bepalen termijn van ten hoogste twee jaar, zich wederom schuldig maakt aan een soortgelijk plichtsverzuim, als waarvoor de disciplinaire maatregel plaats heeft of aan enig ander plichtsverzuim, dan wel zich niet houdt aan de bij de disciplinaire maatregel gestelde bijzondere voorwaarden.

Artikel 4 Procedure

1. Het bestuur van de betreffende faculteit dan wel de directeur van de bewuste dienst verzoekt het College van Bestuur schriftelijk en gemotiveerd, onder overlegging van relevante stukken, een disciplinaire maatregel op te leggen. Dit laat onverlet de bevoegdheid van het College van Bestuur om zonder een daartoe strekkend verzoek een disciplinaire maatregel op te leggen.
2. De werknemer wordt, voordat het College van Bestuur een besluit neemt, in de gelegenheid gesteld zich mondeling te verantwoorden. Indien de werknemer daaraan de voorkeur geeft, kan hij zich ook schriftelijk verantwoorden. Op zijn verzoek wordt aan de werknemer gelegenheid gegeven zijn schriftelijke verantwoording mondeling alsnog nader toe te lichten.
3. Het besluit tot oplegging van een disciplinaire maatregel geschiedt schriftelijk en dient met redenen te zijn omkleed. Het besluit bevat een kort verslag van de eventuele mondelinge verantwoording en de eventuele nadere mondelinge toelichting van een schriftelijke verantwoording. Een afschrift van het betreffende besluit wordt aan de betrokken werknemer uitgereikt of gezonden bij aangetekend schrijven met bericht van ontvangst.

4. In het personeelsdossier van de werknemer wordt het besluit tot oplegging van een disciplinaire maatregel opgenomen.

Artikel 5 Bijzonderheden

1. Indien en voor zover de disciplinaire maatregel een vermindering van het voor de werknemer geldende salaris voor bepaalde tijd inhoudt, wordt zijn salaris na het verstrijken van dit tijdvak vastgesteld op het bedrag, dat voor hem zou hebben gegolden, indien er geen disciplinaire maatregel zou zijn opgelegd.
2. Indien een besluit tot disciplinair ontslag ten uitvoer is gelegd en dit ontslag in bezwaar is herroepen dan wel in beroep is nietig verklaard, kan het bedrag van het salaris waarop de werknemer alsnog aanspraak heeft verkregen, worden verminderd met de inkomsten die de werknemer heeft genoten uit arbeid, al dan niet in dienstbetrekking, die hij in verband met het ontslag heeft kunnen verrichten gedurende het tijdvak waarop dat salaris betrekking heeft.

Artikel 6 Onvoorziene omstandigheden

In gevallen waarin deze regeling niet voorziet, beslist het College van Bestuur.

Artikel 7 Ingangsdatum

De regeling treedt in werking met ingang van 2 maart 2016. De regeling vervangt alle eerdere regelingen op dit gebied.

Artikel 8 Citeertitel

De regeling kan worden aangehaald als de “Regeling disciplinaire maatregelen Universiteit Leiden 2016”.

Deze regeling is vastgesteld door het College van Bestuur op 1 maart 2016 na overeenstemming in het Lokaal Overleg d.d. 18 februari 2016.