

Regeling sanctiebeleid aanvullende en na-wettelijke uitkering Regio Twente

Het dagelijks bestuur besluit

1. In te stemmen met het principeakkoord, zoals verwoord in bijgaande VNG-brief 'Ledenraadpleging Cao Gemeenten 1 mei 2017 - 1 januari 2019' met bijlage van 12 juli 2017.
2. In te stemmen met de Regeling sanctiebeleid aanvullende en na-wettelijke uitkering Regio Twente.

§ 1 Algemene bepalingen

Artikel 1. Werkingssfeer

Deze regeling is van toepassing op de ambtenaar die op grond van artikel 8:3 ART of artikel 8:6 ART is ontslagen en die overeenkomstig de artikelen 10d:25 ART en 10d:30 ART recht heeft op een aanvullende en na-wettelijke uitkering.

Artikel 2. Begripsbepalingen

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

- a. aanvullende uitkering: de uitkering tijdens de werkloosheidsuitkering;
- b. na-wettelijke uitkering: de uitkering na afloop van de werkloosheidsuitkering;
- c. medewerker: de ambtenaar die op grond van op grond van artikel 8:3 ART of artikel 8:6 ART is ontslagen en die overeenkomstig de artikelen 10d:25 ART en 10d:30 ART recht heeft op een aanvullende en na-wettelijke uitkering.
- d. werkloosheid: werkloosheid als bedoeld in de Werkloosheidswet, waarbij het arbeidsurenverlies waaruit de werkloosheid voortkomt, betrekking heeft op de aanstelling of arbeidsovereenkomst bij Regio Twente;
- e. werkloosheidsuitkering: uitkering op grond van de Werkloosheidswet, welke uitkering voortvloeit uit de aanstelling of arbeidsovereenkomst bij Regio Twente;
- f. ART: de arbeidsvoorwaarden en regelingen Regio Twente.

Artikel 3. Grondslag

Deze regeling berust op de artikelen 10d:28, lid 2 en 4, en 10d:34 van de ART.

§2 Verplichtingen medewerker in het kader van werkloosheid

Artikel 4. Indeling verplichtingen in categorieën

1. Als verplichtingen van de eerste categorie worden beschouwd verplichtingen die gericht zijn op het stroomlijnen van het administratieve proces.
2. Als verplichtingen van de tweede categorie worden beschouwd verplichtingen ter opvolging van controlevoorschriften.
3. Als verplichtingen van de derde categorie worden beschouwd de verplichtingen in het kader van werkhervatting.
4. Als verplichtingen van de vierde categorie worden beschouwd de verplichtingen die gericht zijn op het beperken van het (financiële) risico bij Regio Twente.

§ 3 Sancties

Artikel 5. Sancties

1. Indien op grond van de Werkloosheidswet een sanctie wordt toegepast op de werkloosheidsuitkering, wordt deze sanctie evenredig toegepast op de aanvullende uitkering.
2. Indien, overeenkomstig lid 1, een sanctie op grond van de Werkloosheidswet wordt toegepast, wordt naast de sanctie op grond van het eerste lid, tevens de volgende sanctie toegepast:
 - a. Niet naleven van een of meerdere verplichtingen uit de eerste categorie wordt gesanctioneerd met een korting op de aanvullende uitkering van 5% gedurende één maand.
 - b. Niet naleven van een of meerdere verplichtingen uit de tweede categorie wordt gesanctioneerd met een korting op de aanvullende uitkering van 10% gedurende twee maanden.
 - c. Niet naleven van een of meerdere verplichtingen uit de derde categorie wordt gesanctioneerd met een korting op de aanvullende uitkering van 25% gedurende vier maanden.
 - d. Niet naleven van een of meerdere verplichtingen uit de vierde categorie wordt gesanctioneerd met een blijvende gehele weigering van de aanvullende uitkering en het vervallen van het recht op de na-wettelijke uitkering.
 - e. Indien de niet nagekomen verplichtingen behoren tot verschillende categorieën wordt de sanctie voor de hoogste categorie toegepast.

Artikel 6. Recidive

1. Indien de medewerker binnen zes maanden na het opleggen van een sanctie nogmaals een verplichting niet nakomt, wordt dit als overtreding van een categorie hoger beschouwd.
2. Indien de medewerker binnen zes maanden na het opleggen van een sanctie meerdere verplichtingen niet nakomt, wordt dit als overtreding van de vierde categorie beschouwd.

Artikel 7. Afstemmen sanctie op ernst en verwijtbaarheid

Het percentage van de sanctie, als bedoeld in artikel 5 van deze regeling, kan worden verlaagd of verhoogd indien het niet-naleven van de verplichting daartoe aanleiding geeft. Voornoemde verlaging of verhoging wordt afgestemd op de ernst van de gedraging, dan wel het nalaten, en de mate waarin de medewerker de gedraging, dan wel het nalaten, verweten kan worden.

§ 4 Slotbepalingen

Artikel 8. Hardheidsclausule

Het dagelijks bestuur kan in bijzondere gevallen afwijken van de bepalingen in deze verordening indien toepassing leidt tot onbillijkheden van overwegende aard of indien niet-nakoming van de verplichtingen redelijkerwijs niet aan medewerker verweten kan worden.

Artikel 9. Onvoorziene omstandigheden

In gevallen waarin deze regeling niet voorziet, beslist het dagelijks bestuur.

Artikel 10. Matrix

Als bijlage is aan deze regeling gehecht een matrix met een schematische weergave van de categorieën verplichtingen en bijbehorende sancties. De in de matrix genoemde verplichtingen zijn niet limitatief.

Artikel 11. Citeertitel en inwerkingtreding

De verordening kan worden aangehaald als regeling sanctiebeleid aanvullende en na-wettelijke uitkering Regio Twente en treedt in werking op <...>.

Aldus vastgesteld door het dagelijks bestuur van Regio Twente op 27 september 2018

Bijlage 1 Matrix van verplichtingen en bijhorende sancties

Algemene beschrijving categorie	Na te komen verplichting (niet limitatief):	Standardsanctie
Categorie 1: Onder deze categorie vallen verplichtingen die gericht zijn op het stroomlijnen van het administratieve proces.	- De medewerker meldt zich op zijn eerste ziekte dag ziek volgens de hierover gemaakte afspraken. - De medewerker informeert de werkgever (of diens vertegenwoordiger) direct over andere inkomsten dan de WW-uitkering en/of de aanvullende of na-wettelijke uitkering. - De medewerker doet de werkgever (of diens vertegenwoordiger) direct mededeling van alle wijzigingen die zich in de persoonlijke situatie voordoen en die van belang kunnen zijn voor de beoordeling op aanspraak op en de voortzetting van de uitkering. Hieronder worden in ieder geval begrepen wijzigingen in woonplaats, wijzigingen met betrekking tot gezondheidssituatie en wijzigingen met betrekking tot (neven)werkzaamheden of (neven)inkomsten.	5% korting op de uitkering gedurende een maand
Categorie 2: Bij deze categorie gaat het om het nakomen van plichten ter opvolging van controlevoorschriften.	- De medewerker overhandigt de werkgever een kopie van het inschrijvingsbewijs bij het UWV Werkbedrijf. - De medewerker onderhoudt¹ zijn inschrijving(en) bij: a. het UWV Werkbedrijf b. de (specifieke) uitzendbureaus c. de werving- en selectiebureaus d. het re-integratiebureau. - De medewerker verschijnt op de afgesproken evaluatiemomenten. - De medewerker voldoet aan elke oproep om aanwezig te zijn of vragen te beantwoorden, die door de werkgever in verband met het recht op uitkering worden gesteld. - De medewerker meldt de werkgever of het re-integratiebureau tijdig als re-integratieverplichtingen niet (kunnen) worden nagekomen, met vermelding van de reden hiervan.	10% korting op de bezoldiging gedurende twee maanden
Categorie 3: Onder deze categorie verplichtingen valt gedrag dat de werkhervatting bevordert	- De medewerker stelt zich constructief op bij het vinden van werk. Dit houdt concreet in dat de medewerker: - o solliciteert op door de werkgever aange-reikte functies en zelf actief op zoek gaat naar passende vacatures² en hierop solliciteert; - o meewerkt en gemotiveerd deelneemt aan noodzakelijk geachte scholing, opleiding en/of activiteiten gericht op inschakeling in de arbeid; - o medewerking verleent aan onderzoek over de inhoud, passendheid, voortgang	25% korting op de bezoldiging gedurende vier maanden

1) Inclusief de eventuele verlenging van de inschrijving bij dat bureau.

2) Naarmate de medewerker de uitkering langer geniet, mag een bredere oriëntatie op arbeid verwacht worden. Het beleid en de regels van het UWV zijn hierbij leidend.

	en uitvoering van de re-integratieactiviteiten. - De medewerker houdt een eigen portfolio bij neemt dit ter beoordeling mee naar de evaluatiegesprekken, indien dit is afgesproken. - De medewerker maakt gebruik van de instrumenten en activiteiten van het UWV Werkbedrijf, indien de werkgever dit opdraagt. - De medewerker doet de werkgever maandelijks schriftelijk opgave van zijn sollicitatieactiviteiten. - De medewerker stelt de werkgever in kennis ingeval van een bij het UWV ingediend verzoek voor ontheffing of vrijstelling van de sollicitatieplicht. - Indien een re-integratiebureau/outplacementbureau is ingeschakeld levert de medewerker aan het bureau alle informatie die nodig is voor zijn begeleiding. - De medewerker spant zich in de periode van werkloosheid zo kort mogelijk te houden. - De medewerker werkt mee aan gestelde voorschriften of maatregelen die erop gericht zijn hem in staat te stellen arbeid te verrichten. - De medewerker blijft zich tijdens ziekte inzetten voor zijn re-integratie voor zover zijn gezondheidstoestand dit toelaat.	
Categorie 4: Onder deze categorie vallen handelingen die Regio Twente kunnen benadelen.	- De medewerker benadeelt de werkgever niet. Dit houdt concreet in dat: - o de medewerker zonder toestemming van zijn werkgever geen (betaald) werk voor zichzelf of derden verricht; - o de medewerker niet langer dan toegestaan met vakantie is; - o de medewerker zich tijdens ziekte niet schuldig maakt aan gedragingen die herstel belemmeren; - o de medewerker geen onjuiste of onvolledige informatie verstrekt over zijn persoonlijke situatie, werkhervatting, vakantieopname en andere zaken die van invloed zijn op zijn recht op de aanvullende of nawettelijke uitkering.	Blijvende gehele weigering van de aanvullende of na-wettelijke uitkering