

Sanctiebeleid WVS

Het dagelijks bestuur van WVS, overwegende, dat het gewenst is een algemeen sanctiebeleid vast te stellen ten behoeve van alle bij WVS-groep werkzame medewerkers; dat het gewenst is het geldende algemeen sanctiebeleid te actualiseren; gelezen het voorstel van de ambtelijk secretarissen dd. 28 september 2018, alsmede de instemmingsbrief van de Ondernemingsraad dd. 25 september 2018; gelet op de gemeenschappelijke regeling WVS-groep en het Mandaatstatuut;

b e s l u i t :

met ingang van 15 oktober 2018 vast te stellen het navolgende algemeen sanctiebeleid WVS: Het algemeen sanctiebeleid WVS is van toepassing op alle werknemers die in dienst zijn bij de gemeenschappelijke regeling WVS-groep, alsmede de werknemers die in dienst zijn bij Flexkompaan BV en bij de aan WVS-groep gelieerde Stichtingen (o.a. de Stichting Werkwijs West-Brabant en de Stichting Op Weg Naar Werk).

1e overtreding:

Mondelinge waarschuwing door direct leidinggevende.

- Gesprek met werkleiding en P&O (verslag!).

2e overtreding:

Schriftelijke waarschuwing door naast hogere leidinggevende.

- Gesprek met werkleiding en P&O (verslag!).
- Eventueel inschakeling hulpinstanties (bijv. maatschappelijk werk, vertrouwenspersoon, Kentron, SDW).

3e overtreding:

Disciplinaire maatregel: schriftelijke berisping door de algemeen directeur (WVS), de statutair directeur (Flexkompaan) of de voorzitter (Stichtingen).

- Hoorzitting (namens de algemeen directeur, statutair directeur of voorzitter) door de bestuurssecretaris van WVS, functionaris P&O en / of werkleiding (verslag!).
- Eventueel inschakeling hulpinstanties.

4e overtreding:

Disciplinaire maatregel.

- Hoorzitting (namens de algemeen directeur, statutair directeur of voorzitter) door de bestuurssecretaris van WVS, functionaris P&O en / of werkleiding (verslag!).
- Eventueel inschakeling hulpinstanties.

Afhankelijk van de concrete situatie wordt door de algemeen directeur WVS), de statutair directeur (Flexkompaan) of de voorzitter (Stichtingen), één van de volgende sancties opgelegd:

In geval het een Wsw-medewerker betreft kunnen de disciplinaire maatregelen worden opgelegd zoals die zijn opgenomen in de Cao SW.

In geval het een ambtelijke medewerker of een medewerker van Flexkompaan BV regulier betreft kunnen de disciplinaire straffen worden opgelegd zoals die zijn opgenomen in de CAR-UWO.

In geval het een medewerker betreft die behoort tot de doelgroep van de Participatiewet kunnen de volgende disciplinaire maatregelen worden opgelegd:

- Vermindering van verlof voor ten hoogste 2/5 deel van de voor de werknemer geldende formele arbeidsduur per week.
- Plaatsing in een andere functie voor bepaalde of onbepaalde tijd.
- Schorsing voor een bepaalde tijd met behoudt van loon, voor ten hoogste 2/5 deel van de voor de werknemer geldende gemiddelde werktijd per week.

5e overtreding:

• Disciplinair ontslag door de algemeen directeur (WVS), de statutair directeur (Flexkompaan) of de voorzitter (Stichtingen). Disciplinair ontslag van de algemeen directeur, de ambtelijk secretaris en de leden van het directieteam is voorbehouden aan het dagelijks bestuur van WVS-groep.

• Hoorzitting door de bestuurssecretaris van WVS (namens de algemeen directeur, statutair directeur of voorzitter) of de algemeen directeur, de statutair directeur of voorzitter en functionaris P&O en / of werkleiding (verslag!). Bij hoorzittingen die betrekking hebben op de algemeen directeur, de ambtelijk secretaris of de leden van het directieteam is een lid van het dagelijks bestuur van WVS-groep aanwezig. Bij het opleggen van de voren genoemde straffen kan worden bepaald, dat zij niet ten uitvoer worden gelegd, indien de betrokken werknemer zich gedurende de bij het opleggen van de straf te bepalen termijn niet schuldig maakt aan soortgelijke misdrijving als waarvoor de bestraffing plaatsvindt, noch

aan enig ander ernstige misdraging en zich houdt aan de bij het opleggen van de straf eventueel te stellen bijzondere voorwaarden. Er wordt niet overgegaan tot het opleggen van een straf dan nadat de werknemer hierover is gehoord. De werknemer wordt schriftelijk opgeroepen. In de uitnodigingsbrief wordt vermeld dat de werknemer iemand mag meenemen naar de hoorzitting. Hij of zij mag zich laten bijstaan door een raadsman of raadvrouw. Indien de werknemer het niet eens is met de opgelegde disciplinaire maatregel, kan hij of zij hiertegen een klacht / een bezwaarschrift indienen.

Let op!

Het vorenstaande laat onverlet, dat bij (zeer) ernstige misdragingen (zoals bij seksuele intimidatie, bij (zeer) bedreigende en/of voortgaande agressie, bij geweld, bij voortdurende pestgedrag, bij diefstal, bij het overtreden van geheimhoudingsverplichting, bij het (opzettelijk) in gevaar brengen van een ander of eigen persoon, en bij het (opzettelijk) toebrengen van grote schade aan het (imago van het) WVS) terstond ongevraagd ontslag kan worden verleend (ontslag op staande voet) (door de algemeen directeur, statutair directeur of voorzitter).

In voorkomende gevallen kan, indien de ernst van de misdraging dit vereist (dit is ter beoordeling aan de algemeen directeur, statutair directeur of voorzitter) van de voren omschreven opbouw c.q. volgorde van sanctionering worden afgeweken.

Het vorenstaande algemeen sanctiebeleid WVS treedt in de plaats van het algemeen sanctiebeleid zoals dat voorheen gold (laatstelijk gewijzigd op 12 september 2011) en treedt in werking op 15 oktober 2018.

Aldus vastgesteld door het dagelijks bestuur van WVS-groep op 8 oktober 2018.

De secretaris, De voorzitter,

P.F.J.M. Havermans L.G.M. van der Beek.