

Lokaal akkoord arbeidsvoorwaarden WIW-werknemers

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Nissewaard;

- gelet op het gestelde in artikel 160 van de Gemeentewet waarbij de bevoegdheid tot het vaststellen, wijzigen en intrekken van de rechtspositieregelingen voor het gemeentelijk personeel en gewezen personeel wordt opgedragen aan het college;
- gelet op artikel 125 Ambtenarenwet;
- gelet op het verhandelde in de vergadering van de bijzondere ondernemingsraad;

besluit:

tot het vaststellen van de navolgende regeling en deze op te nemen in de arbeidsvoorwaardenregeling van de gemeente Nissewaard:

Lokaal akkoord arbeidsvoorwaarden WIW-werknemers Nissewaard

Preambule

Doelstelling van de geëxpireerde Wet inschakeling werkzoekenden

De WIW heeft als doelstelling om de afstand tot de arbeidsmarkt (verder) te verkleinen voor langdurig werklozen, uitkeringsgerechtigden en werkloze jongeren, waarbij uitstroom naar reguliere arbeid het eindresultaat moet zijn.

Hiertoe hebben voornoemde gerechtigden een dienstverband bij de gemeente ontvangen en worden vanuit die dienstbetrekking gedetacheerd bij opdrachtgevers. De gemeente Nissewaard heeft op basis van artikel 7 van de WWB de plicht tot het aanbieden van een voorziening.

Deze dienstbetrekking geldt als een voorziening, zoals bedoeld in artikel 78d van de WWB.

Overgang Rotterdam naar Spijkenisse

Per 1 januari 2007 is de uitvoering van het werkgeverschap voor de WIW-werknemers gemandateerd aan Robedrijf baan en markt te Rotterdam.

Met deze mandatering is toentertijd het lokaal akkoord tussen gemeente Rotterdam en Abvakabo van toepassing verklaard.

Per 1 januari 2012 heeft de werkgever de uitvoering het werkgeverschap voor de WIW werknemer weer in eigen beheer genomen. Dit heeft te maken met het beleid van de gemeente Rotterdam om de WIW in zijn geheel niet meer te subsidiëren.

Vanwege het aflopen van de uitvoering door de gemeente Rotterdam en einde van de looptijd van het lokaal akkoord van de gemeente Rotterdam is dit nieuwe lokaal akkoord voor de betrokken WIW-werknemers gemeente Spijkenisse toentertijd vastgesteld. Dit lokaal akkoord dient gehandhaafd te blijven voor de gemeente Nissewaard, omdat er nog een aantal medewerkers in dienst zijn bij de gemeente Nissewaard.

Werkgelegenheid

Teruglopende vergoedingen vanuit de gemeente kunnen in de toekomst niet uitgesloten worden.

Ondanks dit zal de werkgever zich zoveel mogelijk blijven inspannen om de werkgelegenheid te behouden en het begeleiden naar een reguliere baan blijven bevorderen. Hierbij zal primair gestuurd worden op uitstroom naar de huidige inlenende organisatie.

I Begripsomschrijvingen

Artikel 1 Begripsomschrijvingen

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. **de Wet:**
de geëxpireerde Wet Inschakeling Werkzoekenden;
- b. **werkgever:**
het college van burgemeester en wethouders;
- c. **werknemer:**
degene die een dienstbetrekking krachtens arbeidsovereenkomst heeft met de werkgever, zoals bedoeld werd in artikel 4 van de wet;
- d. **Oud-Banenpooler:**
een werknemer die in dienst is getreden van de werkgever vóór de inwerkingtreding van de Wet, in het kader van de Rijksbijdrageregeling Banenpools;
- e. **inlenende organisatie:**
de onderneming als bedoeld in artikel 1, lid 1 sub c van de Wet op de ondernemingsraden;
- f. **arbeidsduur:**
de vooraf vastgestelde omvang van het aantal uren in een bepaalde periode gedurende welke door de werknemer arbeid moet worden verricht;
- g. **volledige dienstbetrekking:**

- een dienstbetrekking waarbij de arbeidsduur per week gemiddeld 36 uur bedraagt;
- h. **werktijd:**
de periode tussen vastgestelde tijdstippen gedurende welke door de werknemer arbeid moet worden verricht;
 - i. **detacheringovereenkomst:**
de overeenkomst, aangegaan tussen de inlenende organisatie, werknemer en de werkgever, waarin is bepaald dat de werknemer door de werkgever bij de inlenende organisatie wordt gedetacheerd en waarin de geldende voorwaarden zijn vastgelegd.
 - j. **overwerk:**
extra werkzaamheden door de werknemer in opdracht van de inlenende organisatie, dan wel de werkgever, verricht buiten de voor de werknemer vastgestelde werktijden indien en voor zover de arbeidsduur per dag overschreden wordt;
 - k. **ondernemingsraad:**
de ondernemingsraad zoals bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden;
 - l. **loon:**
het bedrag van de schaal hetwelk de werknemer is toegekend;
 - m. **salaris:**
het loon vermeerderd met de in geld uitgekeerde onregelmatigheidstoeslag.
 - n. **Waz:**
Wet Arbeid en Zorg

II Overeenkomsten

Artikel 2 Arbeidsovereenkomst

Lid 1

De werknemer treedt in dienst van de werkgever op basis van een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht volgens artikel 7:610 Burgerlijk Wetboek.

Lid 2

Op de arbeidsovereenkomst zijn van toepassing de bepalingen van boek 7 titel 10 van het Burgerlijk Wetboek en dit lokaal akkoord.

Lid 3

De werknemer ontvangt bij de arbeidsovereenkomst een exemplaar van het lokaal akkoord.

Artikel 3 Plaatsing bij de inlenende organisatie

Lid 1

De werkgever plaatst de werknemer voor het verrichten van arbeid bij een inlenende organisatie.

Lid 2

De plaatsing wordt vastgelegd in een detacheringovereenkomst, waarin in ieder geval wordt opgenomen:

- a. de aard en duur van de door de werknemer te verrichten werkzaamheden;
- b. de plaats waar de werkzaamheden worden verricht;
- c. de wijze waarop de begeleiding wordt geregeld;
- d. de werktijden;
- e. het recht van het innemen van een voorrangspositie door de werknemer bij vacatures bij de inlenende organisatie, ten opzichte van niet in de onderneming van de inlenende organisatie werkzame personen, voor zover de inlenende organisatie hiermee instemt;
- f. wijzigingen in de punten a t/m d worden slechts doorgevoerd nadat de werknemer voorafgaand aan de inwerkingtreding van de wijziging is gehoord;
- g. de reiskostenvergoeding, indien de werknemer in opdracht van de inlenende organisatie reiskosten moet maken, niet zijnde reiskosten woon-werkverkeer.

De werknemer ontvangt een afschrift van de overeenkomst.

Lid 3

Indien de inlenende organisatie anders dan op grond van bedrijfseconomische omstandigheden de plaatsing wenst te beëindigen, zal de werkgever voorafgaande aan de definitieve beslissing, de werknemer in de gelegenheid stellen zijn standpunten kenbaar te maken. Het standpunt van de werknemer zal worden betrokken bij de uiteindelijke beslissing.

Lid 4

De werknemer verricht werkzaamheden dan wel houdt zich beschikbaar om werkzaamheden te verrichten bij door de werkgever aan te wijzen inlenende organisaties. De werknemer dient de werkzaamheden naar beste vermogen te verrichten. De werkgever is gehouden werknemer in staat te stellen de overeengekomen werkzaamheden naar beste vermogen uit te voeren.

Lid 5

De inlenende organisatie bepaalt de wijze waarop de werkzaamheden moeten plaatsvinden. De werknemer heeft recht op een deugdelijke begeleiding vanwege de inlenende organisatie en van de werkgever.

III Verlofvormen en seniorenregeling

Artikel 4 Arbeidsduur en werktijden

De werktijden worden door de inlenende organisatie, werknemer en werkgever schriftelijk vastgelegd in een detacheringovereenkomst.

Voor de werknemer gelden de werktijden die bij de inlenende organisatie gebruikelijk zijn. Alleen met toestemming van de werkgever kan hiervan worden afgeweken.

Artikel 5 Vakantie en vrije dagen

Lid 1

De werknemer heeft afhankelijk van zijn leeftijd recht op:

Tot en met 49 jaar	172,8 uur per jaar
40 tot en met 49	180,0 uur per jaar
50 tot en met 54	187,2 uur per jaar
55 tot en met 59	194,4 uur per jaar
60 tot en met 65	201,6 uur per jaar

Lid 2

De Oud-Banenpooler, die de leeftijd van 45 jaren heeft bereikt, heeft aanvullend op het bepaalde in lid 1 recht op 7,2 verlofuren per jaar. De toekenning is naar rato van de omvang van de arbeidsovereenkomst.

Lid 3

Voor zover de werknemer een parttime dienstverband heeft, wordt het aantal uren naar rato aangepast.

Lid 4

De inlenende organisatie stelt, overeenkomstig de wens van de werknemer, de tijdstippen van aanvang en einde verlof vast, tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten. Indien de inlenende organisatie niet binnen twee weken nadat de werknemer zijn wensen schriftelijk heeft kenbaar gemaakt, schriftelijk aan de werknemer gewichtige redenen heeft aangevoerd, is de vakantie vastgesteld overeenkomstig de wensen van de werknemer.

Lid 5

De werknemer is verplicht vakantie op te nemen op dezelfde dagen of uren als die welke door de inlenende organisatie voor de eigen werknemers verplicht zijn gesteld. De werknemer wordt hierbij wel in de gelegenheid gesteld gedurende de zomermaanden minimaal twee aaneengesloten weken verlof op te nemen.

Lid 6

Indien de werknemer niet bij een inlenende organisatie is geplaatst wordt het verlofrecht onverkort opgebouwd. De werknemer dient, indien hij in een dergelijke situatie verlof wenst op te nemen, voorafgaande toestemming te vragen aan de werkgever.

Artikel 6 Zwangerschaps- en bevallingsverlof

Lid 1

De vrouwelijke werknemer die op grond van de Waz zwangerschaps- en bevallingsverlof geniet, heeft gedurende dit verlof aanspraak op doorbetaling van haar volledige salaris.

Lid 2

De Waz-uitkering van het zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt in mindering gebracht op het bedrag waarop de werknemer op grond van het eerste lid recht heeft.

Lid 3

De werknemer is, wanneer zij recht heeft op zwangerschaps- en bevallingsverlof, verplicht mee te werken aan de aanvraag en de uitbetaling van de Waz-uitkering door de gemeente bij en door het UWV.

Lid 4

Indien als gevolg van handelingen of nalaten van handelingen door de vrouwelijke werknemer de Waz-uitkering nog niet tot uitbetaling is gekomen, vermindering ondergaat, aan de werknemer een boete wordt opgelegd, danwel het recht op de Waz-uitkering geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd, en dit aan haar schuld of toedoen te wijten is, wordt de Waz-uitkering op het salaris in mindering gebracht.

Artikel 7 Ouderschapsverlof

Lid 1

De werknemer die op grond van de Waz recht heeft op ouderschapsverlof, heeft, over de uren dat hij dit verlof geniet, maar ten hoogste over 13 maal de formele arbeidsduur per week, aanspraak op doorbetaling van 50% van zijn salaris minus het daaraan gekoppelde maximale uurbedrag van de fiscale tegemoetkoming van de Belastingdienst waarop de werknemer aanspraak kan maken.

Lid 2

De werknemer meldt het voornemen om ouderschapsverlof op te nemen ten minste twee maanden voor de door hem gewenste ingangsdatum door middel van het daarvoor vastgestelde aanvraagformulier.

Lid 3

Indien de werknemer gedurende het ouderschapsverlof wegens ziekte niet in staat is zijn betrekking te vervullen vindt geen opschorting van het ouderschapsverlof plaats.

Lid 4

De werknemer die ouderschapsverlof geniet en langer dan 14 kalenderdagen wegens ziekte niet in staat is zijn betrekking te vervullen heeft met ingang van de vijftiende kalenderdag aanspraak op zijn volledige salaris.

Lid 5

De duur van de vakantie van de werknemer die ouderschapsverlof geniet, wordt verminderd naar evenredigheid van de omvang van het ouderschapsverlof.

Lid 6

Indien de werknemer wegens ziekte tijdens de periode van ouderschapsverlof niet in staat is zijn betrekking te vervullen en deze ziekteperiode duurt langer dan 14 kalenderdagen, wordt met ingang van de vijftiende kalenderdag de vermindering van de duur van de vakantie beëindigd.

Lid 7

Indien de werknemer wegens ziekte niet in staat is zijn betrekking te vervullen en deze ziekteperiode duurt langer dan 14 kalenderdagen, vindt met ingang van de vijftiende kalenderdag de opbouw van de vakantietoelage weer plaats op basis van de volledige salaris.

Lid 8

Bij twee- of meerlingen bestaat slechts voor één kind aanspraak op betaald ouderschapsverlof.

Lid 9

Het is niet toegestaan dat de werknemer gedurende de uren dat het betaald ouderschapsverlof wordt genoten betaalde arbeid verricht.

Artikel 8 Bijzonder verlof

Lid 1

De werknemer die op grond hoofdstuk 4 van de Waz recht heeft op calamiteiten- en ander kort verzuimverlof of kraamverlof heeft gedurende dit verlof aanspraak op doorbetaling van zijn salaris.

Lid 2

Het college verleent aan de ambtenaar buitengewoon verlof met behoud van salaris op de dag dat het huwelijk of geregistreerd partnerschap van de werknemer wordt voltrokken.

Lid 3

De werknemer meldt tenminste twee weken tevoren aan het college wanneer het huwelijk of het registeren van het partnerschap zal plaatsvinden.

Lid 4

Op vastgestelde feestdagen wordt in beginsel niet gewerkt, tenzij het belang van de inlenende organisatie zich hiertegen verzet. Vastgestelde feestdagen zijn Nieuwjaarsdag, 1e en 2e Paasdag, Goede Vrijdag, Hemelvaartsdag, 1e en 2e Pinksterdag, 1e en 2e Kerstdag, de dag, waarop de verjaardag van de koningin wordt gevierd, Dag van de Arbeid 1 mei en bevrijdingsdag 5 mei.

Lid 5

Voor sollicitatiegesprekken gedurende de duur van het gesprek en de benodigde reistijd wordt bijzonder verlof toegekend.

Lid 6

Indien de werknemer op de in lid 4 vermelde dagen arbeid verricht in opdracht van de inlenende organisatie geldt voor de gewerkte uren de voor de werknemer een compensatie van 200% in de vorm van vrije tijd.

Artikel 9 Seniorenregeling niet Oud-Banenpoolers

Deze seniorenregeling is alleen van toepassing op medewerkers die voor of op 31 december 2011 de leeftijd van 60 jaar hebben bereikt én reeds gebruik maken van deze regeling.

Lid 1

De werktijd per week van de werknemer van 60 jaar of ouder wordt, tenzij het bedrijfsbelang zich hiertegen verzet, op zijn verzoek met een vijfde deel teruggebracht, met behoud van de arbeidsduur, onder doorbetaling van 100% van het loon.

Lid 2

Dit verzoek dient minimaal 3 maanden voor de datum van ingang bij de werkgever te worden ingediend. Er dient minimaal een werktijd van 25,6 uur per week te resteren.

Lid 3

De werknemer van 60 jaar en ouder, met een fulltime dienstverband, die deelneemt aan deze regeling heeft, in afwijking van artikel 5, recht op 172,8 verlofuren per jaar.

Lid 4

De werknemer met een parttime dienstverband, die deelneemt aan deze regeling, bouwt het verlof, als genoemd in deze bepaling op, naar rato van de omvang van het dienstverband.

Artikel 10 Seniorenregeling Oud-Banenpoolers

Deze seniorenregeling is alleen van toepassing op medewerkers die voor of op 31 december 2011 de leeftijd van 56 jaar hebben bereikt én reeds gebruik maken van deze regeling.

Lid 1

De werktijd per week van de werknemer van 56 jaar of ouder wordt, tenzij het bedrijfsbelang zich hiertegen verzet, op zijn verzoek met een vijfde deel teruggebracht, met behoud van de arbeidsduur, onder doorbetaling van 100% van zijn loon.

Lid 2

Dit verzoek dient minimaal 3 maanden voor de datum van ingang bij de werkgever te worden ingediend. Er dient minimaal een werktijd van 25,6 uur per week te resteren.

Lid 3

De werknemer van 56 jaar en ouder, met een fulltime dienstverband, die deelneemt aan deze regeling heeft, in afwijking van artikel 5, recht op 172,8 verlofuren per jaar.

Lid 4

De werknemer met een parttime dienstverband, die deelneemt aan deze regeling, bouwt het verlof, als genoemd in deze bepaling op, naar rato van de omvang van het dienstverband.

IV Ziekte en doorbetaling

Artikel 11 Ziekte en doorbetaling

Lid 1

De werknemer ontvangt gedurende de maand van het ontstaan van arbeidsongeschiktheid en vervolgens gedurende twaalf volle maanden een doorbetaling van 100% van zijn salaris en vervolgens gedurende twaalf maanden een doorbetaling van 70% van zijn salaris.

Lid 2

De werknemer heeft het in het vorige lid bedoelde recht niet:

- Indien de ziekte door zijn opzet is veroorzaakt of het gevolg is van een gebrek waarover hij in het kader van een functiegerichte keuring onjuiste informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie opgestelde belastbaarheidsnormen niet juist kon worden uitgevoerd;
- Voor de tijd, gedurende welke door zijn toedoen zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd;
- Voor de tijd, gedurende welke hij, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid voor de werkgever of voor een door de werkgever aangewezen derde, waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt, niet verricht;
- Indien de werknemer zich niet beschikbaar stelt voor controle bij ziekte.

V Salaris, pensioen en vergoedingsregelingen

Artikel 12 Loonschaal, periodieken en eindejaarsuitkering

Lid 1

De werknemer die in dienst is getreden, is ingeschaald op periodiek 1 van de loonschaal als opgenomen in de onderstaande tabel. Het voor hem vastgestelde loon wordt jaarlijks verhoogd tot de naast hogere periodiek in de loonschaal als opgenomen in de tabel totdat het maximum is bereikt.

Tabel loonschalen:

Periodiek	procent WML	Periodiek	procent WML
Loonschaal 1		Loonschaal 2	
1	100	1	108
2	100	2	111
3	101	3	114
4	102	4	115
5	103,5	5	120

Lid 2

De betaling van het salaris vindt maandelijks plaats rond de 23ste van de maand.

Lid 3

Werknemers behouden hun periodiekdatum, zoals deze bij de herindeling naar Nissewaard per 1 januari 2015 geldt.

Artikel 13 Reiskostenvergoedingen

Lid 1

Ongeacht de wijze van vervoer wordt de tegemoetkoming voor het reizen tussen de woning en de plaats waar de werkzaamheden moeten worden verricht (werkplek), toegekend volgens de kilometervergoeding zoals opgenomen in de tabel. De medewerker ontvangt een tegemoetkoming in reiskosten, die afhankelijk is van het aantal dagen dat hij reist tussen woning en werkplek, zoals die is vermeld in de opgenomen tabel.

Lid 2

Varieert de reisfrequentie per week, dan wordt een gemiddelde per week berekend, waarbij afronding naar boven plaatsvindt.

Tabel Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer (netto), per maand, op basis van kilometers; Eigen bijdrage (bedrag vergoeding 0 t/m 10 km)

Enkele reisafstand	Aantal reisdagen per week								
	1 dag	2 dagen		3 dagen		4 > dagen			
Meer dan	t/m	Vergoeding	Eigen bijdrage	Vergoeding	Eigen bijdrage	Vergoeding	Eigen bijdrage	Vergoeding	Eigen bijdrage
0	10 km	€ 8,13	€ 8,13	€ 16,25	€ 16,25	€ 24,38	€ 24,38	€ 32,50	€ 32,50
10	15 km	€ 16,25	€ 8,13	€ 32,50	€ 16,25	€ 48,75	€ 24,38	€ 65,00	€ 32,50
15	20 km	€ 22,75	€ 8,13	€ 45,50	€ 16,25	€ 68,25	€ 24,38	€ 91,00	€ 32,50
20 km	of meer	€ 32,50	€ 8,13	€ 65,00	€ 16,25	€ 97,50	€ 24,38	€ 130,00	€ 32,50

Lid 3

De in voorgaande genoemde aanspraak op reiskostenvergoeding woon-werk vervalt, te rekenen van het moment dat de werknemer langer dan zes weken geen arbeid verricht als gevolg van ziekte. Bij gedeeltelijke werkhervatting wordt rekening gehouden met het feitelijke reispatroon.

Lid 4

In geval van zwangerschap wordt de tegemoetkoming woon-werk stopgezet met ingang van de eerste van de maand volgend op de maand waarin het zwangerschapsverlof is ingegaan, tot de eerste van de maand volgend op de werkhervatting.

Lid 5

Bij verhuizing wordt de tegemoetkoming woon-werk bepaald op basis van de nieuwe afstand tussen woning en werkplek.

Lid 6

Voor reizen voor dienstdoeleinden door de werknemer wordt voor de kosten van vervoer een onbelaste vergoeding gegeven van € 0,19 per kilometer. De vergoeding per kilometer wordt berekend volgens de postcodesystematiek neergelegd in de door de werkgever vastgestelde vervoersanalyse (ANWB-routeplanner) op basis van de snelste route.

Lid 7

Indien de werknemer in voorkomende gevallen kan aantonen dat de werkelijke kosten van openbaar vervoer hoger zijn dan de kilometervergoeding, worden de werkelijke kosten, binnen de grenzen van redelijkheid, vergoed.

Lid 8

Aan de werknemer die zich voor dienstdoeleinden moet verplaatsen en aansluitend aan zijn normale werktijd ten minste twee uur overwerk moet verrichten en daardoor niet op de gewone tijd en op de voor hem gebruikelijke plaats kan verblijven, worden de daaruit voortvloeiende kosten vergoed op de voet van het volgende lid.

Lid 9

De verblijfskosten worden vergoed naar de werkelijk gemaakte kosten met dien verstande dat voor een lunch en een avondmaaltijd niet meer wordt vergoed dan de daarvoor genoemde bedragen in artikel 5, lid 1, sub a resp. sub b, van de Reisregeling binnenland, zoals deze thans luiden of in de toekomst zullen luiden.

Artikel 14 Pensioenvoorziening

De werknemer heeft aanspraak op pensioen. De werkgever meldt de werknemers aan bij het Pensioenfonds Werk en (Re)Integratie.

De verdeling werkgevers (70%)- en werknemersbijdrage (30%) in het pensioen wordt door de werkgever toegepast op het salaris van de werknemer en afgedragen aan het pensioenfonds conform geldende premiepercentages en franchise.

Artikel 15 Overwerk

Lid 1

Onder overwerk wordt verstaan het verrichten van extra werkzaamheden door de werknemer in opdracht van de inlenende organisatie buiten de voor de werknemer vastgestelde werktijden indien en voor zover de arbeidsduur per dag overschreden wordt.

Lid 2

Het verrichten van overwerk dient in beginsel te worden voorkomen. De uren die de werknemer als overwerk heeft gewerkt, worden gecompenseerd in de vorm van vrije tijd op basis van de tabel als hieronder is aangegeven. De bij de inlenende organisatie opgebouwde compensatie-uren voor verricht overwerk, dienen bij dezelfde inlenende organisatie te worden opgenomen. De werkgever ziet er op toe dat dit ook daadwerkelijk gebeurt.

Voor elk gewerkt uur buiten de vastgestelde werktijd geldt de onderstaande compensatie in vrije tijd:

maandag t/m vrijdag	06.00 tot 19.00 uur	1 uur en 15 minuten
maandag t/m vrijdag	19.00 tot 06.00 uur	1 uur en 30 minuten
Zaterdag	00.00 tot 24.00 uur	1 uur en 45 minuten
Zon- en feestdagen	00.00 tot 24.00 uur	2 uur

Artikel 16 Wacht- en waakdiensten

Lid 1

Bij een wacht- en waakdienst ontvangt de werknemer een compensatie in vrije tijd van een kwart van de tijd gedurende welke de werknemer bereikbaar en beschikbaar is.

Lid 2

Indien er daadwerkelijk werkzaamheden door de werknemer worden verricht –gedurende de wacht- en waakdienst, worden deze uren overeenkomstig artikel 14 gehonoreerd. Deze bepaling is van overeenkomstige toepassing ten aanzien van de zogenaamde stand-by- diensten.

Lid 3

Werknemers van 55 jaar of ouder worden, indien gewenst door de werknemer, vrijgesteld van deze diensten.

Artikel 17 Uitkering bij overlijden

Lid 1

Het salaris van de werknemer wordt niet langer uitbetaald dan tot en met de dag van het overlijden.

Lid 2

Zo spoedig mogelijk na het overlijden van de werknemer wordt aan de weduwe, weduwnaar of geregistreerde partner een bedrag uitgekeerd gelijk aan het salaris over een tijdvak van drie maanden vermeerderd met de vakantietoelage.

Als maatstaf bij de berekening van het in de vorige volzin bedoelde bedrag wordt in aanmerking genomen de voor de werknemer op de dag van overlijden geldend salaris per maand. Indien de overledene geen weduwe, weduwnaar of geregistreerde partner nalaat, geschiedt de uitkering ten behoeve van de minderjarige wettige, natuurlijke en pleegkinderen. Ontbreken ook zodanige kinderen dan geschiedt de uitkering, indien de overledene kostwinner was van ouders, meerderjarige kinderen, broeders of zusters, ten behoeve van deze betrekkingen.

Lid 3

Indien de overledene geen betrekkingen, bedoeld in het tweede lid, nalaat, kan het betreffende bedrag door het bevoegd bestuursorgaan geheel of ten dele worden uitgekeerd voor de betaling van de kosten van de laatste ziekte en van de lijkbezorging, indien de nalatenschap van de overledene voor de betaling van die kosten ontoereikend is.

VI Voortgang, mobiliteit en scholing

Artikel 18 Trajectplan

Lid 1

De werkgever is gehouden alle voorzieningen te treffen en mogelijkheden te onderzoeken die leiden tot een uitstroom van de werknemer naar de reguliere arbeidsmarkt, voor zover dit in alle redelijkheid van de werkgever kan worden gevergd.

Lid 2

De werknemer is gehouden alle medewerking te verlenen en deel te nemen aan door de werkgever aangeboden voorzieningen die als doel hebben de uitstroom van de werknemer naar de reguliere arbeidsmarkt, voor zover dit in alle redelijkheid van de werknemer kan worden gevergd.

Lid 3

De werkgever stelt na overleg met de werknemer een trajectplan vast dat in eerste aanleg gericht zal zijn op uitstroom van de werknemer naar de reguliere arbeidsmarkt.

Lid 4

Tussentijdse evaluatie van het verloop van het trajectplan is mogelijk. Uit de evaluatie kan volgen dat aanpassing van het trajectplan noodzakelijk is.

Lid 5

Gedurende het gehele traject hebben de werknemer en de werkgever individuele gesprekken: de zogenaamde voortgangsgesprekken. In deze gesprekken wordt gesproken over de voortgang en inhoud van het trajectplan.

Artikel 19 Mobiliteit

Lid 1

Indien het naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk is, is de werknemer gehouden mee te werken aan het verrichten van werkzaamheden op meerdere functies, eventueel bij verschillende inlenende organisaties, voor zover dit in alle redelijkheid van de werknemer kan worden gevergd en gericht is op vergroting van de kansen op terugkeer naar de reguliere arbeidsmarkt.

Lid 2

De werkgever is gehouden om voorafgaand aan de herplaatsing overleg te voeren met de werknemer.

Artikel 20 Scholing

Lid 1

Mocht de werknemer samen met de werkgever tot de conclusie komen dat de werknemer (aanvullende) scholing nodig heeft, dan wordt samen met werknemer bekeken wat voor scholing dat zou moeten zijn en welk instituut daarvoor het meest geschikt is.

Lid 2

Uitgangspunt voor het bepalen van de scholing is dat de scholing gericht moet zijn op het werk wat het beste bij de werknemer past en bij de arbeidsmarktpositie, dat de scholing de kansen op de arbeidsmarkt vergroot en een kortdurend karakter heeft.

Lid 3

Opleiding en scholing kunnen zowel plaatsvinden tijdens het werk (training on the job) als daarbuiten. De werknemer ontvangt geen vergoeding voor het volgen van een opleiding buiten werktijd.

Lid 4

Vastlegging van de scholingsafspraken vindt plaats met behulp van het trajectplan.

Lid 5

De door de werkgever goedgekeurde scholingsactiviteiten worden volledig voor de werknemer vergoed door de werkgever.

VII Loondoorbetaling, disciplinaire straffen, beëindiging overeenkomst

Artikel 21 Loondoorbetaling

Lid 1

Geen loon is verschuldigd voor de tijd gedurende welke de werknemer de bedongen arbeid niet heeft verricht.

Lid 2

De werknemer behoudt het recht op loon indien hij de overeengekomen arbeid niet heeft verricht door een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van de werkgever dient te komen.

Lid 3

De werkgever betaalt ondermeer het loon niet uit over de uren:

- waarin de werknemer de aangeboden werkzaamheden verwijtbaar niet verricht. Dit kan zowel betrekking hebben op de situatie dat de werknemer een bepaalde plaatsing weigert, als op de situatie dat de werknemer bepaalde werkzaamheden weigert uit te voeren.
- die de werknemer ongeoorloofd te laat op het werk verschijnt;
- die de werknemer gedetineerd is.

Artikel 22 Non-actiefstelling

Lid 1

De werkgever kan de werknemer op non-actief stellen met behoud van loon, teneinde onderzoek en/of beraad mogelijk te maken, indien het vermoeden dan wel de zekerheid bestaat dat hij zich aan zodanige laakbare daden of gedragingen heeft schuldig gemaakt, dat ontslag op staande voet ex artikel 7:677 wordt overwogen. Deze periode van non-activiteit kan niet langer duren dan redelijkerwijs noodzakelijk is om het onderzoek dan wel het beraad op een adequate wijze te laten plaatsvinden.

Lid 2

Het besluit tot non-actief stelling wordt door de werkgever schriftelijk en gemotiveerd aan de werknemer meegedeeld.

Artikel 23 Disciplinaire maatregelen

Lid 1

De werkgever kan de werknemer, die zich in verband met zijn dienstbetrekking misdraagt, één van de volgende maatregelen opleggen:

- a. schriftelijke berisping;
- b. vermindering van vakantie voor ten hoogste twee vijfde deel van de voor de werknemer geldende gemiddelde werktijd per week;
- c. geldboete tot ten hoogste 1% van het bedrag van het jaarloon, het bepaalde in artikel 7:650 lid 6 van het Burgerlijk Wetboek geldt in deze onverkort;
- d. stilstand van verhoging van loon, met uitzondering van verhogingen als gevolg van algemene loonmaatregelen, voor ten hoogste vier jaren;
- e. vermindering van loon met ten hoogste het bedrag van de laatste twee periodieke verhogingen, een en ander voor de tijd van niet langer dan twee jaren;
- f. plaatsing in een andere functie voor bepaalde of onbepaalde tijd;
- g. schorsing voor een bepaalde tijd zonder of met gedeeltelijk genot van loon, voor ten hoogste twee vijfde deel van de voor de werknemer geldende gemiddelde werktijd per week;
- h. al dan niet onverwijld opzegging van de arbeidsverhouding.

Lid 2

Bij het opleggen van een straf kan worden bepaald dat zij niet ten uitvoer zal worden gelegd, indien de betrokken werknemer zich gedurende de bij het opleggen van de straf te bepalen termijn niet schuldig

maakt aan soortgelijke misdraging als waarvoor de bestraffing plaatsvindt, noch aan enig ander ernstige misdraging en zich houdt aan bij het opleggen van de straf eventueel te stellen bijzondere voorwaarden.

Lid 3

De werkgever gaat niet over tot het opleggen van een disciplinaire maatregel dan nadat hij de werknemer hierover heeft gehoord. Het besluit tot het toepassen van een disciplinaire maatregel wordt door de werkgever schriftelijk en gemotiveerd aan de werknemer meegedeeld.

Artikel 24 Ongeoorloofd afwezig

Indien de werknemer zonder opgave van een geldige reden niet aanwezig is of blijft op werk of training, zal de werkgever onderzoeken wat de reden hiervan is. Bij vaststelling van ongeoorloofde afwezigheid zal er een korting plaatsvinden op het salaris. Deze korting wordt door de werkgever vastgesteld.

Artikel 25 Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

Lid 1

Onverminderd het bepaalde in de artikelen 7:667 tot en met 7:686 BW kan de arbeidsovereenkomst op de volgende wijzen eindigen:

- a. met wederzijds goedvinden op een door werkgever en werknemer overeengekomen tijdstip;
- b. door ontbinding door de rechter;
- c. van rechtswege
 - o indien de werknemer overlijdt;
 - o wanneer de tijd waarvoor de overeenkomst is aangegaan, verstrijkt;
 - o op de eerste dag van de maand waarin de werknemer de leeftijd 65 jaar bereikt;
- d. door onverwijlde opzegging om een dringende reden als bedoeld in artikel 7:678 BW of artikel 7:679 BW;
- e. door opzegging, met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn.

Lid 2

De werkgever kan in ieder geval opzeggen:

- indien de werknemer onderwijs of een beroepsopleiding gaat volgen, als bedoeld in hoofdstuk II van de Wet op de studiefinanciering of in hoofdstuk III van de Wet tegemoetkoming studiekosten;
- indien de werknemer op basis van indicatie een dienstbetrekking ingevolge de WSW krijgt aangeboden.
- indien de werknemer niet meer verblijft te zijner woonstede overeenkomstig de bepalingen van artikel 10 en 40 van de WWB.
- indien de werknemer zich niet houdt aan de aanvaardingsplicht van algemeen geaccepteerde arbeid overeenkomstig artikel 9 van de WWB.

Lid 3

Opzegtermijnen:

- a. De termijn van opzegging bedraagt voor de werknemer een maand.
- b. Opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever kan tegen elke dag geschieden met inachtneming van de wettelijke opzegebepalingen en opzegtermijnen.

VIII Overige bepalingen

Artikel 26 Getuigschrift

Aan de werknemer wordt op diens verzoek een getuigschrift verstrekt. Hierin staat vermeld wat de aard van de door hem verrichte werkzaamheden was en hoe lang hij het werk heeft verricht. Op zijn verzoek wordt ook vermeld hoe hij heeft gefunctioneerd.

Artikel 27 Geheimhoudingsplicht

Lid 1

De werkgever is verplicht tot geheimhouding tegenover derden over hetgeen hen vanuit hun functie over de werknemer bekend is geworden, tenzij werknemer toestemt in het verstrekken van gegevens of een wet, wettelijke regeling of gerechtelijke uitspraak werkgever daartoe verplicht.

Lid 2

De werknemer is verplicht tot geheimhouding van hetgeen hem uit hoofde van zijn functie ter kennis is gekomen. Deze verplichting geldt tegenover derden die niet delen in de goede vervulling van de functie van de werknemer en die niet zelf tot de geheimhouding zijn verplicht. De verplichting van de werknemer geldt ook na het beëindigen van het dienstverband.

Artikel 28 Klachtenregeling

Lid 1

Indien de werknemer een klacht heeft die voortvloeit uit de arbeidsverhouding tussen de werkgever en werknemer wordt deze klacht behandeld door de klachtencommissie.

Lid 2

Deze klachtencommissie bestaat uit één vakbonds lid (lid van het Georganiseerd Overleg van de werkgever) en het hoofd van de afdeling Personeel en Organisatie.

Lid 3

Deze commissie draagt zorg voor de behandeling van de klacht en brengt advies uit aan de werkgever.

Lid 4

Uitgesloten van behandeling door de klachtencommissie zijn zaken die in behandeling zijn bij een rechter.

Artikel 29 Hardheidsclausule

Lid 1

In gevallen waarin toepassing van dit lokaal akkoord leidt tot een onbillijke situatie voor de werknemer, kan het college van dit akkoord afwijken in een voor de werknemer gunstige zin.

Lid 2

In gevallen waarin dit akkoord niet voorziet, beslist de werkgever.

Artikel 30 Citeertitel

De regeling kan worden aangehaald als de 'Lokaal akkoord arbeidsvoorwaarden WIW-werknemers.

Artikel 31 Inwerkingtreding

De regeling treedt in werking op de dag van bekendmaking met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2015.

Aldus vastgesteld in de vergadering van het college van burgemeester en wethouders van Nissewaard d.d. 2 januari 2015

de secretaris,
J.Pol

de burgemeester,
M. Salet