

Regeling Sanctiebeleid Bovenwettelijke Uitkeringen Gemeente Haarlem

Het college van gemeente Haarlem;

overwegende dat het college sanctiebeleid kan opstellen ter uitwerking van de algemene beginselen van behoorlijk bestuur en hoofdstuk 10d en in het bijzonder de artikelen 10d:6, 10d:7, 10d:13, 10d:19, 10d:28 en 10d:34 van het Ambtenarenreglement 1995.

BESLUIT:

vast te stellen de navolgende Regeling Sanctiebeleid Bovenwettelijke Uitkeringen Gemeente Haarlem.

§ 1 Algemene bepalingen

Artikel 1 Werkingsfeer

Deze regeling is van toepassing op de medewerker die op grond van artikel 8:3, 8:6 of 8:8 van het Ambtenarenreglement 1995 is of wordt ontslagen en die zich in de re-integratiefase van artikel 10d:6 van het Ambtenarenreglement 1995 of de periode van aanvullende of na-wettelijke uitkering bevindt. Deze regeling is eveneens van toepassing op de medewerker die zich in verband met boventaligheid in een Van werk naar werk-traject (VWNW) van paragraaf 5 van hoofdstuk 10d van het Ambtenarenreglement 1995 bevindt.

Artikel 2 Begripsbepalingen

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder

- a. aanvullende uitkering: de uitkering tijdens de werkloosheidsuitkering;
- b. nawettelijke uitkering: de uitkering na afloop van de werkloosheidsuitkering;
- c. medewerker: de ambtenaar die op grond van artikel 8:3, 8:6, 8:8 van het Ambtenarenreglement 1995 wordt of is ontslagen en die zich in de re-integratiefase, de periode van de aanvullende uitkering of de periode van de nawettelijke uitkering bevindt. Eveneens de ambtenaar die in zich in verband met boventaligheid in een VWNW-traject van paragraaf 5 hoofdstuk 10d van het Ambtenarenreglement 1995 bevindt.
- d. re-integratiefase of VWNW-fase: de fase voorafgaand aan ontslag, waarin door middel van een re-integratieplan of VWNW-contract afspraken worden gemaakt over de wijze waarop de re-integratie en bemiddeling van de ambtenaar het best tot stand kan komen en hieraan uitvoering wordt gegeven met als doel werkloosheid zoveel als mogelijk te voorkomen;
- e. re-integratieplan of VWNW-contract: het plan van aanpak waarin de re-integratie-inspanningen van gemeente en de medewerker beschreven staan, die tot doel hebben de re-integratie of bemiddeling van de medewerker te bevorderen;
- f. werkloosheid: werkloosheid als bedoeld in de Werkloosheidswet, waarbij het arbeidsurenverlies voortvloeit uit de aanstelling of arbeidsovereenkomst bij de gemeente waaruit de werkloosheid plaatsvindt;
- g. werkloosheidsuitkering: uitkering op grond van de Werkloosheidswet, welke uitkering voortvloeit uit de aanstelling of arbeidsovereenkomst met de gemeente.

Artikel 3 Grondslag

Deze regeling berust op de artikelen 10d:6, 10:7, 10d:13, 10d:19, 10d:28 en 10d:34 van het Ambtenarenreglement 1995.

§ 2 Verplichtingen

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 re-integratie, bemiddeling en werkhervatting.
4. Als verplichtingen van de vierde categorie worden beschouwd de verplichtingen die gericht zijn op het beperken van het (financiële) risico van de gemeente.
5. In bijlage 1 behorende bij deze regeling wordt uitgewerkt welke verplichtingen in ieder geval onder welke categorie vallen.



Artikel 5 Verplichtingen voor de medewerker

Gedurende de re-integratiefase, het VWNW-traject, de periode van de aanvullende uitkering en de periode van de nawettelijke uitkering, gelden voor de medewerker de verplichtingen die zijn opgenomen in de nadere regeling, bedoeld in artikel 4, vijfde lid. In het individuele re-integratieplan of het VWNW-contract kunnen aanvullende verplichtingen worden opgenomen.

§ 3 Sancties

Artikel 6 Sancties tijdens re-integratiefase of VWNW-traject

1. Niet naleving van verplichtingen uit de eerste categorie wordt gesanctioneerd met een korting op de bezoldiging van 5% gedurende één maand, met een mogelijkheid van afwijking tot ten minste 2 procent of ten hoogste 20 procent van de bezoldiging.
2. Niet naleving van verplichtingen uit de tweede categorie wordt gesanctioneerd met een korting op de bezoldiging van 10% gedurende twee maanden met een mogelijkheid van afwijking tot ten minste 5 procent of ten hoogste 30 procent van de bezoldiging.
3. Niet naleving van verplichtingen uit de derde categorie wordt gesanctioneerd met een korting op de bezoldiging van 25% gedurende vier maanden met een mogelijkheid van afwijking tot ten minste 15 procent of ten hoogste 100 procent van de bezoldiging.
4. Niet naleving van verplichtingen uit de vierde categorie wordt gesanctioneerd met een onmiddellijke ingang van het ontslag op grond van artikel 8:3, 8:6 of artikel 8:8 van het Ambtenarenreglement 1995 en het vervallen van het recht op de aanvullende en de nawettelijke uitkering.
5. Indien de medewerker binnen 6 maanden tijd tweemaal zijn verplichtingen niet nakomt, wordt het laatste feit als overtreding van een categorie hoger beschouwd.
6. Indien de medewerker binnen 6 maanden tijd drie maal zijn verplichtingen niet nakomt, wordt het laatste feit als overtreding van de vierde categorie beschouwd.

Artikel 7 Sancties tijdens aanvullende uitkering

1. Niet naleving van verplichtingen uit de eerste categorie wordt gesanctioneerd met een korting op de aanvullende uitkering van 5% gedurende één maand, met een mogelijkheid van afwijking tot ten minste 2 procent of ten hoogste 20 procent van het uitkeringsbedrag.
2. Niet naleving van verplichtingen uit de eerste categorie wordt gesanctioneerd met een korting op de aanvullende uitkering van 5% gedurende één maand, met een mogelijkheid van afwijking tot ten minste 2 procent of ten hoogste 20 procent van het uitkeringsbedrag.
3. Niet naleving van verplichtingen uit de derde categorie wordt gesanctioneerd met een korting op de aanvullende uitkering van 25% gedurende vier maanden, met een mogelijkheid van afwijking tot ten minste 15 procent of ten hoogste 100 procent van het uitkeringsbedrag.
4. Niet naleving van verplichtingen uit de vierde categorie wordt gesanctioneerd met een blijvende gehele weigering van de aanvullende uitkering en het vervallen van het recht op de nawettelijke uitkering.
5. Indien de medewerker binnen 6 maanden tijd tweemaal zijn verplichtingen niet nakomt, wordt het laatste feit als overtreding van een categorie hoger beschouwd.
6. Indien de medewerker binnen 6 maanden tijd drie maal zijn verplichtingen niet nakomt, wordt het laatste feit als overtreding van de vierde categorie beschouwd.

Artikel 8 Sancties tijdens nawettelijke uitkering

1. Niet naleving van verplichtingen uit de eerste categorie wordt gesanctioneerd met een korting op de nawettelijke uitkering van 5% gedurende één maand, met een mogelijkheid van afwijking tot ten minste 2 procent of ten hoogste 20 procent van het uitkeringsbedrag.
2. Niet naleving van verplichtingen uit de tweede categorie wordt gesanctioneerd met een korting op de nawettelijke uitkering van 10% gedurende twee maanden, met een mogelijkheid van afwijking tot ten minste 5 procent of ten hoogste 30 procent van het uitkeringsbedrag.
3. Niet naleving van verplichtingen uit de derde categorie wordt gesanctioneerd met een korting op de nawettelijke uitkering van 25% gedurende vier maanden, met een mogelijkheid van afwijking tot ten minste 15 procent of ten hoogste 100 procent van het uitkeringsbedrag.
4. Niet naleving van verplichtingen uit de vierde categorie wordt gesanctioneerd met een blijvende gehele weigering van de nawettelijke uitkering.
5. Indien de medewerker binnen 6 maanden tijd tweemaal zijn verplichtingen niet nakomt, wordt het laatste feit als overtreding van een categorie hoger beschouwd.
6. Indien de medewerker binnen 6 maanden tijd drie maal zijn verplichtingen niet nakomt, wordt het laatste feit als overtreding van de vierde categorie beschouwd.



Artikel 9 Recidive

Indien binnen één maand na de oplegging van een sanctie een verplichting niet of niet behoorlijk wordt nagekomen, wordt de sanctie voor het nieuwe feit in percentage en tijd verdubbeld, met inachtneming van het bepaalde in artikel 6, vijfde lid, artikel 7, vijfde lid en artikel 8, vijfde lid.

Artikel 10 Samenloop

Indien sprake is van het niet nakomen van meer dan één verplichting en het niet nakomen van deze verplichtingen voortkomt uit één oorzaak, wordt slechts één sanctie opgelegd. Wanneer de niet nagekomen verplichtingen behoren tot verschillende categorieën wordt de sanctie voor de hoogste categorie toegepast.

Artikel 11 Afstemmen sanctie op ernst en verwijtbaarheid

Het percentage van de sanctie wordt verlaagd of verhoogd indien de verminderde of verhoogde ernst of verwijtbaarheid van het niet naleven van de verplichting daartoe aanleiding geeft.

Paragraaf 4 Slotbepalingen

Artikel 12 Hardheidsclausule

Het college kan in bijzondere gevallen afwijken van de bepalingen in deze verordening indien toepassing leidt tot onbillijkheden van overwegende aard.

Artikel 13 Onvoorziene omstandigheden

In gevallen waarin deze regeling niet voorziet, beslist het college.

Artikel 14 Citeertitel en inwerkingtreding

De verordening kan worden aangehaald als de *'Regeling Sanctiebeleid Bovenwettelijke Uitkeringen Gemeente Haarlem'* en treedt in werking op 1 augustus 2016



Toelichting op de Regeling Sanctiebeleid Bovenwettelijke Uitkeringen Gemeente Haarlem **Inleiding**

In hoofdstuk 10d van het Haarlems Ambtenarenreglement 1995 (AR) zijn de voorzieningen bij werkloosheid en dreigende werkloosheid geregeld. Naast de toekenning van uitkeringen voorziet het hoofdstuk in afspraken over de re-integratie om werkloosheid te voorkomen en te beperken.

De voorzieningen en afspraken zijn van toepassing op medewerkers die reeds werkloos zijn of werkloos dreigen te raken door ontslag wegens reorganisatie (artikel 8:3 AR), wegens onbekwaamheid/ongeschiktheid (artikel 8:6 AR) of wegens "overige gronden" (artikel 8:8 AR)gen zijn.

Hoofdstuk 10d onderscheidt de volgende drie fases:

- Fase 1: re-integratiefase voor ontslag wegens onbekwaamheid/ongeschiktheid en het Van Werk Naar Werk-traject (VWNW) in geval van boventaligheid wegens reorganisatie. Er is dus sprake van dreigende werkloosheid.
- Fase 2: WW-uitkering in combinatie met een Aanvullende uitkering. Er is sprake van bestaande werkloosheid.
- Fase 3: Na-wettelijke uitkering na afloop van de WW-uitkering. Er is sprake van bestaande werkloosheid. In iedere fase ligt er voor de medewerker en de gemeente een re-integratieverplichting om werkloosheid te voorkomen dan wel te beperken. Zo hebben medewerkers recht op ondersteuning bij re-integratie op de arbeidsmarkt. Anderzijds hebben deze (gewezen) medewerkers de plicht zich optimaal in te spannen ander werk te verwerven en zich te houden aan administratieve procedures. In gevallen dat zij niet voldoen aan de verplichtingen kan een sanctie worden opgelegd

Re-integratiefase en VWNW-traject

De re-integratie inspanningen voorafgaand aan een mogelijk ontslag vinden plaats in de re-integratiefase en in het VWNW-traject. In deze fase worden afspraken over de re-integratie inspanningen vastgelegd in het re-integratieplan of het VWNW-contract. Gedurende deze periode zijn medewerkers op zoek naar ander werk maar houden zij recht op hun bezoldiging en hun gemeentelijke rechtspositie.

Aanvullende en Na-wettelijke uitkeringen Na gedwongen beëindiging van het dienstverband heeft de gewezen medewerker in principe aanspraak op een uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW). Bij een ontslag wegens reorganisatie (artikel 8:3 AR) of bij een ontslag vanwege onbekwaamheid/ongeschiktheid voor de functie anders dan wegens ziekte of gebreken (artikel 8:6 AR) is er naast de WW-uitkering ook aanspraak op een bovenwettelijke uitkering (Aanvullende en/of Na-wettelijke uitkering). Ook bij een ontslag op andere gronden (artikel 8:8 AR) kan een bovenwettelijke uitkering worden toegekend.

Bovenwettelijke uitkeringen worden van gemeentewege verstrekt. De gemeente wordt daarvoor als uitvoerder aangemerkt ook als heeft de gemeente de feitelijk uitvoering uitbesteed aan Loyalis. Zowel de WW-uitkering als de bovenwettelijke uitkering komen geheel ten laste van de gemeente. De gemeente is voor alle werkloosheidsuitkeringen eigen risico-dragers.

Sanctiebeleid

Bij duidelijke afspraken over re-integratie horen ook duidelijke afspraken over sanctiebeleid, dat als sluitstuk van re-integratiebeleid moet worden beschouwd. In hoofdstuk 10d van het AR is bepaald dat gemeenten sanctiebeleid moeten opstellen wanneer zij sancties willen toepassen op de uitbetaling van de bovenwettelijke uitkeringen. Sanctiebeleid omvat de sancties die opgelegd kunnen worden wanneer een medewerker zich niet houdt aan gemaakte re-integratieafspraken. Het gaat hierbij om medewerkers die in de re-integratiefase zitten, een WW-uitkering in combinatie met een aanvullende uitkering krijgen of een nawettelijke uitkering ontvangen.

Doel bovenwettelijk sanctiebeleid

Belangrijkste doel van het sanctiebeleid is preventie: voorkomen dat (voormalige) medewerkers hun verplichtingen en afspraken niet nakomen. Met een sanctiebeleid kan worden gestuurd op gewenst gedrag: het nakomen van re-integratieverplichtingen en het voorkomen van financieel nadeel voor de werkgever.

Medewerker en werkgever moeten er alles aan doen dat redelijkerwijs mogelijk is om zo spoedig mogelijk een nieuwe baan te vinden voor de medewerker. Dit is zowel in het voordeel van de medewerker als in het voordeel van de werkgever. Een medewerker die snel een passende baan vindt en dus geen of een korte werkloosheidsperiode kent, loopt vrijwel geen achterstand op in zijn loopbaan. Voor de werkgever betekent een snelle re-integratie een beperking van de financiële lasten.

Juridische grondslag bovenwettelijk sanctiebeleid

In de Werkloosheidswet zijn de mogelijkheden tot het opleggen van een sanctie tijdens de WW-periode voldoende geregeld. Deze sancties worden uitgevoerd door het UWV. Voor gemeentelijke sancties biedt hoofdstuk 10d AR de mogelijkheid voor het college om voor toepassing van sancties een sanctiebeleid vast te stellen/

De grondslag kan specifiek worden gevonden in de artikelen: 10d:6, 10:7, 10d:13, 10d:19, 10d:28 en 10d:34 van het AR.

Om tot een goede uitwerking te komen van het sanctiebeleid is vanuit uniformiteitsredenen het WW-systeem en het Maatregelenbesluit socialezekerheidswetten als uitgangspunt genomen. Tevens is



hierbij de Handreiking van de Vereniging Nederlandse Gemeenten (VNG) betrokken: Re-integratie en sancties in de nieuwe bovenwettelijke werkloosheidsregeling (VNG-brief dd. 19 november 2009).

Regeling Bovenwettelijk Sanctiebeleid

Deze regeling geeft de mogelijkheid tot het opleggen van een sanctie in de eerder genoemde drie fases:

- Fase 1: tijdens de *re-integratiefase van paragraaf 4 van hoofdstuk 10d* (voorafgaand aan de feitelijke ontslagdatum wegens onbekwaamheid of ongeschiktheid anders dan door ziekte) en tijdens het *Van Werk Naar Werk – traject van paragraaf 5 hoofdstuk 10d*. Tijdens de re- integratiefase en het VWNW- traject kan nu reeds gestuurd worden op gedrag door het opleggen van een disciplinaire maatregel (indien een medewerkers zich niet gedraagt zoals een ambtenaar betaamt). Het sanctiebeleid geeft meer mogelijkheden om sancties op te leggen (ook in de gevallen waarin de medewerker zich schuldig maakt aan de 'lichtere' overtredingen gerelateerd aan de verplichtingen die specifiek uit de re-integratiefase of VWNW-traject vloeien.
- Fase 2: tijdens de fase, waarin aanspraak is op een *Aanvullende uitkering conform paragraaf 6 hoofdstuk 10d van het AR*.
- Fase 3: tijdens de fase, waarin aanspraak is op een *Na-wettelijke uitkering conform paragraaf 7 hoofdstuk 10d van het AR*

Aard van de sancties

In de bijlage bij deze regeling is een overzicht van de verplichtingen die gedurende de bovenstaande drie fases voor de medewerker gelden en de sancties die bij het niet nakomen daarvan kunnen worden opgelegd. De verplichtingen zijn gericht op: het administratieve proces (categorie 1), het nakomen van controlevoorschriften (categorie 2), gedrag dat re-integratie en werkhervatting bevordert (categorie 3). Bijbehorende sancties zijn kortingen op de bezoldiging of op de bovenwettelijke uitkeringen variërend van 5% tot 25 % gedurende 1 tot vier maanden. De hoogste op te leggen sanctie,) categorie 4) is het geheel of gedeeltelijk weigeren of vervallen verklaren van het recht op een Aanvullende of Na-wettelijke uitkering. Deze sanctie wordt opgelegd bij handelingen die de gemeente kunnen benadelen.

Uitvoering van het Bovenwettelijk Sanctiebeleid en mandatering

De sancties tijdens fase 1: de re-integratiefase/VWNW-traject worden door de gemeente zelf uitgevoerd. Zonder mandatering van besluiten over oplegging van maatregelen, dient het College te beslissen over het opleggen van dergelijke sanctiemaatregelen. Bij vaststelling van onderhavige regeling heeft het college de bevoegdheid tot het opleggen van sancties intern gemandateerd.

De sancties tijdens fase 2 en 3: Aanvullende uitkering en Na-wettelijke uitkering worden namens het college opgelegd door Loyalis ten aanzien van oud-medewerkers die een Aanvullende uitkering of Nawettelijke uitkering ontvangen. Dit levert de volgende mandatering op:

	Sancties categorie 1 t/m 3	Sancties categorie 4
Fase 1: Re-integratiefase en VWNW-traject	Mandatering aan manager afdeling HRM	Mandatering aan Directie
Fase 2 en 3: Aanvullende uitkering en Na-wettelijke uitkering	Mandatering/overdracht opleggen sancties aan Loyalis	Mandatering/overdracht opleggen sancties aan Loyalis.



Bijlage 1 Matrix van verplichtingen en bijhorende sancties Regeling Sanctiebeleid Bovenwettelijke Uitkeringen Gemeente Haarlem

Fase 1: Re-integratiefase en VWNW-traject

Algemene beschrijving categorie	Niet nagekomen verplichting zoals:	Sanctie
Categorie 1: Onder deze categorie vallen verplichtingen die gericht zijn op het stroomlijnen van het administratieve proces.	- De medewerker vraagt toestemming om op vakantie te gaan, zodra hij zijn vakantieplanning weet, maar minimaal 4 weken van tevoren.	5% korting op de bezoldiging gedurende een maand
	- De medewerker meldt zich op zijn eerste ziekte dag ziek volgens de daarvoor geldende interne afspraken.	
	- De medewerker voldoet binnen de gestelde tijd aan een verzoek om alle feiten en omstandigheden mede te delen, waarvan redelijkerwijs duidelijk is dat zij van invloed kunnen zijn op de re-integratiefase of het VWNW-traject.	
	- De medewerker dient een kopie van de afsprakenbevestiging ¹ van het intakegesprek te overleggen (re-integratiefase)	
Categorie 2: Bij deze categorie gaat het om het nakomen van plichten ter opvolging van controlevoorschriften.	- De medewerker schrijft zich binnen een week na het ontslagbesluit in bij het UWV Werkbedrijf ² . (re-integratiefase)	10% korting op de bezoldiging gedurende twee maanden
	- De medewerker overlegt een kopie van het inschrijvingsbewijs bij het UWV Werkbedrijf, (re-integratiefase)	
	- De medewerker moet zich inschrijven bij het (regionale) mobiliteitsbureau.	
	- De medewerker moet zich inschrijven bij een nader bepaald aantal uitzendbureaus, indien hierover individuele afspraken worden gemaakt.	
	- De medewerker schrijft zich in bij werving- en selectiebureaus, indien hierover individuele afspraken gemaakt zijn.	
	- De medewerker schrijft zich in bij een re-integratiebureau, indien hierover individuele afspraken gemaakt zijn.	
	- De medewerker onderhoudt ³ zijn inschrijving(en) bij:	
	- het UWV Werkbedrijf	
	- het regionale mobiliteitsbureau	
	- de (specifieke) uitzendbureaus	
	- de werving- en selectiebureaus	
	- het re-integratiebureau.	
	- De medewerker moet komen op de afspraak om het voorstel voor het re-integratieplan of het VWNW-contract te bespreken.	
- De medewerker overhandigt het formulier 'Werkzoekenden sector O&O' ⁴ aan de werkcoach tijdens het intakegesprek bij het UWV Werkbedrijf, (re-integratiefase)		
- De medewerker zorgt binnen twee werkdagen voor een mondelinge terugkoppeling van de uitkomsten van het intakegesprek bij het UWV werkbedrijf aan de werkgever, (re-integratiefase).		
- De medewerker verschijnt op de afgesproken evaluatiemomenten.		
- De medewerker meldt de werkgever of het re-integratiebureau tijdig als re-integratieverplichtingen of bemiddelingsactiviteiten niet (kunnen) worden nagekomen, met vermelding van de reden hiervan.		

1) De werkcoach maakt afspraken op het moment dat de medewerker zich bij UWV WERKbedrijf meldt (voor een intake) en geeft een afsprakenbevestiging mee aan de medewerker. De werkgever kan de medewerker om een kopie vragen van de afsprakenbevestiging.

2) Als de re-integratiefase langer duurt dan vier maanden dan dient met het UWV- werkbedrijf overlegd te worden wanneer inschrijving mogelijk is. UWV hanteert namelijk de standaardregel dat een werkzoekende zich vier maanden voor de vermoedelijke ingangsdatum van het ontslag kan inschrijven.

3) Inclusief de eventuele verlenging van de inschrijving bij dat bureau

4) Op dit formulier kan de werkgever aangeven welke re-integratieactiviteiten al worden ondernomen. Het is de bedoeling dat de medewerker dit formulier vervolgens meeneemt naar het intakegesprek bij UWV WERKbedrijf, zodat de werkcoach bij de inzet van de standaard dienstverlening rekening kan houden met wat de werkgever al doet. Zie bijlage 5 van de werkwijzer 'Artikel 72a WW'



Categorie 3: Onder deze categorie verplichtingen valt ge- drag dat de re-integratie en werkhervatting bevoor- dert.	<p><i>Algemeen</i></p> <ul style="list-style-type: none">- De medewerker stelt zich niet belemmerend op bij het vinden van werk. Dit houdt concreet in dat de medewerker:<ul style="list-style-type: none">• meewerkt aan het opstellen en wijzigen van het re- integratieplan of het VWNW-contract;• de afspraken zoals deze zijn vastgesteld in het re- integratieplan of VWNW-contract nakomt;• solliciteert op door de werkgever aangereikte functies en zelf actief op zoek gaat naar passende vacatures⁵ en hierop solliciteert• meewerkt en gemotiveerd deelneemt aan noodzakelijk geachte scholing, opleiding en/of activiteiten gericht op inschakeling in de arbeid;• medewerking verleent aan onderzoek over de inhoud, passendheid, voortgang en uitvoering van de reïntegratieactiviteiten.- De medewerker dient mee te werken aan gestelde voorschriften of maatregelen die erop gericht zijn de medewerker in staat te stellen om arbeid te verrichten.- De medewerker dient mee te werken aan gestelde voorschriften of maatregelen die erop gericht zijn de medewerker in staat te stellen om arbeid te verrichten.- De medewerker is verplicht zich tijdens ziekte te blijven inzetten voor zijn re-integratie en bemiddeling- De medewerker voorkomt voortduring van de werkloosheid door onvoldoende sollicitatieactiviteiten.- De medewerker voorkomt voortduring van de werkloosheid door het stellen van eisen die het aanvaarden of verkrijgen van passende arbeid belemmeren. <p><i>Inzet van re-integratie-instrumenten en/of middelen</i></p> <ul style="list-style-type: none">- De medewerker kan verplicht worden gesteld een arbeidsmarktprofiel op te stellen. Hiervoor kan de werkgever de medewerker vragen om de volgende aspecten in kaart brengen.<ul style="list-style-type: none">• Opleiding en werkervaring• Motivatie<ul style="list-style-type: none">◦ De medewerker kan worden verplicht hiervoor de vragenlijst van het UWV Werkbedrijf gebruiken.• Competenties<ul style="list-style-type: none">◦ De medewerker kan worden verplicht hiervoor de vragenlijst van het UWV Werkbedrijf gebruiken.◦ De medewerker kan worden verplicht om hiervoor de procedure Erkenning Verworven Competenties (EVC) volgen.• Gewenste functie(s)<ul style="list-style-type: none">◦ De medewerker kan worden verplicht hiervoor een interessevragenlijst van het UWV Werkbedrijf gebruiken.◦ De medewerker kan worden verplicht hiervoor naar een loopbaanadviseur te gaan.◦ De medewerker kan worden verplicht een beroepskeuzetest af te leggen.- De medewerker is verplicht een eigen portfolio bij te houden en deze ter beoordeling mee te nemen naar de evaluatiegesprekken.- Wanneer de medewerker gebruik wil maken van reïntegratieinstrumenten en/of middelen die niet zijn opgenomen in het re-integratieplan of VWNW-contract dient dit eerst overlegd te worden met de werkgever.- Wanneer een re-integratiebureau/outplacementbureau is ingeschakeld, is de medewerker verplicht informatie te leveren aan het bureau die nodig is voor zijn begeleiding.- De medewerker doet de werkgever maandelijks schriftelijk opgave van zijn sollicitatieactiviteiten conform de afspraken in het re-integratieplan.- De medewerker is verplicht gebruik te maken van de instrumenten en activiteiten van het UWV werkbedrijf, wanneer de werkgever hiertoe opdraagt.	25% korting op de bezoldiging geduren- de vier maanden
Categorie 4: Onder deze categorie vallen handelingen die gemeente kunnen bena- delen.	De medewerker benadeelt de werkgever niet. Dit houdt concreet in dat: <ul style="list-style-type: none">- de medewerker zonder toestemming van zijn werkgever geen (betaald) werk voor zichzelf en/of derden verricht;- de medewerker niet langer dan toegestaan met vakantie is;- de medewerker zich tijdens ziekte niet schuldig maakt aan gedragingen die het herstel belemmeren;- de medewerker geen onjuiste en/of onvolledige informatie verstrekt over zijn persoonlijke situatie, werkhervatting, vakantieopname en andere zaken die van invloed zijn op de re-integratiefase of het VWNW-contract op grond van hoofdstuk 10d Ambtenarenreglement 1995.	Direct ingaan van ontslag waarbij de rechten op een Aan- vullende uitkering en een Na-wettelijke uitkering op grond van hoofdstuk 10d CAR-UWO komen te vervallen.

Fase 2 en 3: De Aanvullende en Na-wettelijke uitkering

Algemene beschrijving ca- Niet nagekomen verplichting zoals:
tegorie

Sanctie



<p>Categorie 1: Onder deze categorie vallen verplichtingen die gericht zijn op het stroomlijnen van het administratieve proces.</p>	<ul style="list-style-type: none">- De medewerker vraagt toestemming om op vakantie te gaan, zodra hij zijn vakantieplanning weet, maar minimaal 4 weken van tevoren.- De medewerker meldt zich op zijn eerste ziektedag ziek volgens de daarvoor geldende interne afspraken.- De medewerker informeert de werkgever direct over andere inkomsten dan de WW-uitkering en/of de bovenwettelijke uitkering.- De medewerker doet de werkgever 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.	<p>5% korting op de uitkering gedurende een maand</p>
<p>Categorie 2: Bij deze categorie gaat het om het nakomen van plichten ter opvolging van controlevoorschriften.</p>	<ul style="list-style-type: none">- De medewerker moet komen op de afspraak om de voortgang van het re-integratieplan te bespreken.- De medewerker overlegt een kopie van de verlenging van het inschrijvingsbewijs bij het UWV Werkbedrijf.- De medewerker onderhoudt⁵ zijn inschrijving(en) bij:<ul style="list-style-type: none">• het UWV Werkbedrijf• het regionale mobiliteitsbureau• de (specifieke) uitzendbureaus• de werving- en selectiebureaus• het re-integratiebureau.- De medewerker verschijnt op de afgesproken evaluatiemomenten.- De medewerker moet voldoen aan elke oproep om aanwezig te zijn of het beantwoorden van vragen die door de werkgever in verband met het recht op uitkering wordt gesteld.- De medewerker meldt de werkgever of het re-integratiebureau tijdig als re-integratieverplichtingen niet (kunnen) worden nagekomen, met vermelding van de reden hiervan.	<p>10% korting op de uitkering gedurende twee maanden</p>
<p>Categorie 3: Onder deze categorie verplichtingen valt gedrag dat de re-integratie en werkherleving bevordert.</p>	<ul style="list-style-type: none">- De medewerker stelt zich niet belemmerend op bij het vinden van werk. Dit houdt concreet in dat de medewerker:<ul style="list-style-type: none">• meewerkt aan het vaststellen en wijzigen van het re-integratieplan gedurende de uitkeringsfase;• de afspraken zoals deze zijn vastgesteld in het re-integratieplan nakomt;• solliciteert op door de werkgever aangereikte functies en zelf actief op zoek gaat naar vacatures• meewerkt en gemotiveerd deelneemt aan noodzakelijk geachte scholing, opleiding en/of activiteiten gericht op inschakeling in de arbeid;• medewerking verleent aan onderzoek over de inhoud, passendheid, voortgang en uitvoering van de re-integratieactiviteiten.- De medewerker is verplicht een eigen portfolio bij te houden en deze ter beoordeling mee te nemen naar de evaluatiegesprekken.- Wanneer de medewerker gebruik wil maken van re-integratieinstrumenten en/of middelen die niet zijn opgenomen in het re-integratieplan dient dit eerst overlegd te worden met de werkgever.- De medewerker is verplicht gebruik te maken van de instrumenten en activiteiten van het UWV werkbedrijf, wanneer de werkgever hiertoe opdraagt.- De medewerker doet de werkgever maandelijks schriftelijk opgave van zijn sollicitatieactiviteiten conform de afspraken in het re-integratieplan gedurende de uitkeringsfase.- De medewerker is verplicht de werkgever in kennis te stellen over het indienen van een verzoek bij UWV voor sollicitatieplichtonthefving of vrijstelling van de sollicitatieplicht.- Wanneer een re-integratiebureau/outplacementbureau is ingeschakeld, is de medewerker verplicht informatie te leveren aan het bureau die nodig is voor zijn begeleiding.- De medewerker voorkomt voortdurend werkloosheid door onvoldoende sollicitatieactiviteiten.- De medewerker voorkomt voortdurend van de werkloosheid door het stellen van eisen die het aanvaarden of verkrijgen van passende arbeid belemmeren.- De medewerker dient mee te werken aan gestelde voorschriften of maatregelen die erop gericht zijn de medewerker in staat te stellen om arbeid te verrichten.- De medewerker is verplicht zich tijdens ziekte te blijven inzetten voor zijn re-integratie voor zover de gezondheidstoestand van de medewerker dit toelaat.	<p>25% korting op de bezoldiging gedurende vier maanden</p>

5) Inclusief de eventuele verlenging van de inschrijving bij dat bureau



Haarlem

Categorie 4:
Onder deze categorie val-
len handelingen die ge-
meente kunnen benadelen.

- De medewerker benadeelt de werkgever niet. Dit houdt concreet in dat:
- de medewerker zonder toestemming van zijn werkgever geen (betaald) werk voor zichzelf of derden verricht;
 - de medewerker niet langer dan is toegestaan met vakantieis;
 - de medewerker zich tijdens ziekte niet schuldig maakt aan gedragingen die herstel belemmeren;
 - de medewerker geen onjuiste en/of onvolledige informatie verstrekt over zijn persoonlijke situatie, werkhervatting, vakantieopname en andere zaken die van invloed zijn op het recht op een uitkering op grond van hoofdstuk 10d Ambtenarenreglement 1995 .

Blijvende gehele
weigering van de
Aanvullende of Na-
wettelijke uitkering .