

Gemeente Midden-Delfland - Beleidsregels beschut werk gemeente Midden-Delfland 2018

Het college van burgemeester en wethouders gemeente Midden-Delfland gelet op artikel 14 van de re-integratieverordening Participatiewet 2015; besluit:

vast te stellen de Beleidsregels Beschut Werk gemeente Midden-Delfland 2018.

HOOFDSTUK 1 ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1 begripsomschrijvingen

1. Waar in deze beleidsregels begrippen worden gebruikt die niet hieronder staan gedefinieerd, wordt aan deze begrippen de betekenis van de definities uit de Participatiewet, de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers (loaw), de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (loaz), de Algemene wet bestuursrecht (Awb) en de Gemeentewet toegekend.

2. In deze beleidsregels wordt verstaan onder:

- a. arbeidsdeskundige: specialist in de mens in relatie tot werk en inkomen. Weegt belasting en belastbaarheid, geeft advies over passend werk en geeft advies over de noodzakelijke aanpassingen van de werkplek en/of de begeleiding van de werknemer;
- b. belanghebbende: de persoon aan wie een voorziening beschut werk ter beschikking wordt gesteld of die werkzaam is op een voorziening beschut werk;
- c. beschut werk: werk in een beschutte omgeving en onder aangepaste omstandigheden als bedoeld in artikel 10b van de wet;
- d. college: college van burgemeester en wethouders van de gemeente Midden-Delfland;
- e. indicatie: de vaststelling dat een persoon alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft.
- f. voorziening beschut werk: een arbeidsovereenkomst beschut werk;
- g. werkgever: de rechtspersoon die een arbeidsovereenkomst sluit met een werknemer aan wie de voorziening beschut werk beschikbaar wordt gesteld;
- h. wet: de Participatiewet, de loaw en loaz.

HOOFDSTUK 2 BESCHUT WERK

Artikel 2 doelgroep beschut werk

De voorziening beschut werk kan worden ingezet voor een persoon met een positief advies indicatie beschut werk van het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV), die door een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding op en aanpassingen van de werkplek nodig heeft, dat van een reguliere werkgever redelijkerwijs niet kan worden verwacht dat hij deze persoon in dienst neemt.

Artikel 3 aanvraag advies indicatie beschut werk bij UWV

1. Als het college aan een persoon de voorziening beschut werk wil aanbieden, dan vraagt het college aan het UWV, na de voorselectie én op basis van landelijk vastgestelde criteria, voor deze persoon een advies voor het afgeven van de indicatie beschut werk. De voorselectie kan o.a. bestaan uit (tijdelijke) plaatsing op arbeidsmatige dagbesteding, een werkervaringsplaats of een proefplaatsing.
2. In afwijking van het gestelde in het eerste lid kunnen personen, die menen in aanmerking te komen voor een voorziening beschut werk, zelf en zonder tussenkomst van het college, een advies indicatie beschut werk aanvragen bij het UWV.
3. Op basis van het uitgebrachte advies van het UWV besluit het college of de persoon vermeld in het advies tot de doelgroep beschut werk behoort. Alleen als er sprake is van een onzorgvuldige totstandkoming van het advies van het UWV, kan het college ervan afwijken.
4. Van onzorgvuldig als bedoeld onder het derde lid is sprake als het UWV niet de landelijk vastgestelde criteria heeft gevolgd bij de vaststelling.
5. De belanghebbende wordt binnen acht weken door het college schriftelijk in kennis gesteld van het in het derde lid genoemde besluit.

Artikel 4 plaatsing en werkgeverschap

1. Nadat het college heeft besloten dat de belanghebbende in aanmerking komt voor een voorziening beschut werk, biedt het college de belanghebbende een passende beschutte werkplek aan.

2. Voorafgaand aan het dienstverband kan de belanghebbende maximaal drie maanden met behoud van uitkering op een proefplaatsing ingezet worden bij de werkgever.
3. De belanghebbende komt in loondienst van een werkgever die zorgt voor een beschutte werkplek. De werkgever kan hiervoor gebruik maken van detachering of een payroll-constructie.
4. Indien noodzakelijk worden voor de werkgever en/ of de belanghebbende aanvullende voorzieningen ingezet om het dienstverband mogelijk te maken.
5. De voorziening beschut werk is een dienstbetrekking naar burgerlijk recht in aangepaste omstandigheden, met een minimale beloning op basis van het wettelijk minimumuurloon. Bij een voorziening beschut werk van minder dan een voltijdse werkweek wordt de beloning naar rato vastgesteld.
6. Bij plaatsing op een voorziening beschut werk geldt de CAO van de werkgever of, indien er sprake is van detachering of een payrollconstructie, de regionale 'Arbeidsvoorwaarden Participatiewerk waaronder Beschut Werk', zoals deze in de bijlage van deze beleidsregels zijn opgenomen.

Artikel 5 omvang voorziening beschut werk en einde voorziening beschut werk

1. Bij aanvang wordt een dienstverband aangeboden voor bepaalde tijd, welke van rechtswege eindigt.
2. De optelsom van maximaal drie tijdelijke dienstverbanden kan niet langer zijn dan 23 maanden.
3. De omvang van de voorziening beschut werk is minimaal 8 uur per week en bij voorkeur zodanig dat de belanghebbende geen aanspraak meer doet op een uitkering op grond van de wet.
4. Als gedurende het dienstverband blijkt dat belanghebbende ontwikkelmogelijkheden heeft wordt hij, indien mogelijk, bemiddeld naar een reguliere werkgever in het kader van de Wet banenafpraak.
5. Indien tijdens het tijdelijke dienstverband sprake is van een loonwaarde van tenminste 30 procent van het Wettelijk Minimum Loon, kan het dienstverband bij goed functioneren worden omgezet naar een vast dienstverband.
6. Als er sprake is van een buitenproportionele begeleidingsbehoefte en/of een lagere loonwaarde dan 30% van het Wettelijk Minimum Loon kan besloten worden het tijdelijk dienstverband niet te verlengen of kan het (tijdelijk) dienstverband worden beëindigd. Belanghebbende wordt van dit besluit in kennis gesteld.
7. Wanneer er sprake is van een beëindiging als bedoeld in het zesde lid, biedt het college een andere passende voorziening aan, welke afgestemd is op de omstandigheden van de belanghebbende.

Artikel 6 omvang aantal dienstbetrekkingen beschut werk

Het maximaal aantal te realiseren dienstbetrekkingen beschut werk per kalenderjaar is gelijk aan het aantal dat het rijk voor de gemeente per ministeriële regeling heeft vastgesteld.

Artikel 7 wachtlijst

1. Wanneer het aantal bedoeld in artikel 6 is bereikt, wordt de persoon, waarvan het college heeft besloten dat hij tot de doelgroep beschut werk behoort en daarmee recht heeft op de dienstbetrekking als bedoeld in artikel 4, eerste lid, op een wachtlijst geplaatst.
2. Volgorde van plaatsing op de wachtlijst gebeurt aan de hand van de datum van het (positief) advies van het UWV.
3. Een persoon op de wachtlijst beschut werk kan gebruik maken van andere voorzieningen uit de Re-integratieverordening 2015 totdat instroom in een voorziening beschut werk een feit is.
4. Het college kan in afwijking van de taakstelling besluiten meer plaatsen beschut werk te realiseren. In deze situatie mag afgeweken worden van de volgorde op de wachtlijst.

HOOFDSTUK 3 SLOTBEPALINGEN

Artikel 8 hardheidsclausule

Het college kan in individuele gevallen afwijken van de bepalingen in deze beleidsregels, als toepassing daarvan tot onbillijkheden van individuele aard leidt.

Artikel 9 inwerkingtreding

Deze beleidsregels treden in werking met ingang van 1 oktober 2018.

Artikel 10 citeertitel

Deze beleidsregels worden aangehaald als: Beleidsregels Beschut werk gemeente Midden-Delfland 2018.

Aldus vastgesteld in de vergadering van 11 september 2018

Burgemeester en wethouders van Gemeente Midden-Delfland,

de secretaris, de burgemeester,

M.A. Born A.J. Rodenburg

Toelichting beleidsregels Beschut werk gemeente Midden-Delfland 2018

Per 1 januari 2015 is de Participatiewet in werking getreden. Binnen deze wettelijke kaders is Beschut Werk als nieuwe voorziening opgenomen. Met de Participatiewet kregen gemeenten een breed instrumentarium ter beschikking. Gemeenten hebben de vrijheid om te bepalen welke ondersteuning mensen nodig hebben. Daarmee kan worden voorkomen dat er wachtlijsten ontstaan. Eén van de instrumenten die door de gemeenten kan worden ingezet is de voorziening beschut werk.

De voorziening Beschut Werk is bedoeld voor mensen die door hun lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding en aanpassing van de werkplek nodig hebben, dat van een reguliere werkgever niet mag worden verwacht dat hij/zij deze mensen in dienst neemt. Met de voorziening beschut werk kan de gemeente mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt toch in een dienstbetrekking laten werken.

Op 1 januari 2017 is de Wet tot wijziging van de Participatiewet en enkele andere wetten in werking getreden. Deze wetswijzigingen zijn erop gericht de toegang van mensen met een arbeidsbeperking tot voorzieningen te verruimen en te vergemakkelijken. De belangrijkste twee wijzigingen hebben betrekking op beschut werk:

- personen die menen in aanmerking te komen voor beschut werk hebben de mogelijkheid om, zonder tussenkomst van het college, zelf een indicatie beschut werk aan te vragen bij het UWV;
- gemeenten zijn verplicht om aan personen met een indicatie beschut werk een werkplek aan te bieden, tot ten minste het aantal plekken waarvan het Rijk in de ramingen bij het beschikbaar stellen van de financiële middelen is uitgegaan.

Voor beschut werk bestaat voornamelijk geen CAO. Op regionaal niveau is wel een set arbeidsvoorwaarden opgewerkt: de 'Arbeidsvoorwaarden Participatiewerk waaronder Beschut werk'. Deze set arbeidsvoorwaarden is gebaseerd op het model van Cedris, de landelijke vereniging voor sociale werkgelegenheid en re-integratie. Wanneer het niet mogelijk is de CAO van de werkgever te hanteren, wordt uitgegaan van deze set arbeidsvoorwaarden.

De invoering van de verplichting inzake het realiseren van beschut werkplekken leidt tot een aantal wijzigingen in het huidige beleid ten aanzien van:

- de doelgroep;
- het aantal plekken voor beschut werk
- de in te zetten voorzieningen.

Doelgroep

Voor het verplicht aantal te realiseren beschut werkplekken mag de gemeenteraad in de verordening geen criteria opnemen worden die ertoe kunnen leiden dat een persoon met een positief advies alsnog wordt uitgesloten van beschut werk.

Aantal plekken beschut werk

Gemeenten zijn verplicht een aantal plekken te realiseren, gekoppeld aan de middelen die het Rijk hiervoor beschikbaar stelt. De realisatie is afhankelijk van het aantal personen met een indicatie beschut werk. De aantallen per gemeente zijn vastgelegd in een Ministeriële regeling. Op grond hiervan moet onze gemeente in 2017 twee plekken realiseren en in 2018 één, zodat eind 2018 er in totaal drie plekken zijn gerealiseerd. Het aantal beschut werkplekken is cumulatief.

Voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling

De gemeenteraad dient bij verordening (artikel 14, vierde lid de 'Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Midden-Delfland 2015') vast te stellen welke voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling worden aangeboden om personen op een beschut werkplek te laten werken. De voorzieningen proefplaatsing, loonkostensubsidie, werkplekaanpassingen en begeleiding werkgever en werkvoorziening kunnen beschikbaar worden gesteld aan personen met een beschut werkplek.

Artikel 1

Dit artikel bevat de begripsbepalingen die op deze beleidsregels van toepassing zijn.

Artikel 2

Het gaat om mensen die uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben. Beschut werk kenmerkt zich door een hoge mate van (structurele) ondersteuning en aanpassing van het werk. Of iemand in aanmerking komt voor beschut werk hoeft niets te zeggen over de mate van productiviteit van deze persoon.

In de Participatiewet is vastgelegd dat niet alleen de gemeente bepaalt welke mensen zij voor een beoordeling beschut werk bij UWV voordraagt. Ook mensen die menen in aanmerking te komen voor

beschut werk hebben de mogelijkheid om, zonder tussenkomst van de gemeente, zelf een indicatie beschut werk aan te vragen bij het UWV. Vervolgens beoordeelt het UWV op basis van landelijke criteria of mensen tot de doelgroep beschut werk behoren en adviseert de gemeente hierover.

De gemeente heeft de mogelijkheid om door middel van een onderzoek door een deskundige aan de hand van de criteria zoals genoemd in artikel 2 onderzoeken of iemand in aanmerking kan komen voor een indicatiestelling beschut werk door UWV.

Artikel 3

De indicatiestelling wordt uitgevoerd door een deskundige van het UWV op basis van de landelijk vastgestelde criteria. Bij het vaststellen van de loonwaarde kan de gemeente voor deze werknemers loonkostensubsidie verstrekken, aan de werkgever. Het college vraagt advies aan bij de arbeidsdeskundige of aanvullende voorzieningen noodzakelijk zijn (bijv. jobcoaching, werkplekaanpassingen, etc.). Dit advies is niet bindend.

De gemeente moet beoordelen of het advies van het UWV op zorgvuldige wijze tot stand is gekomen. Als het advies op een zorgvuldige manier tot stand is gekomen, is er voor het college geen reden aanwezig om het advies niet (integraal) over te nemen. Is het advies van het UWV onzorgvuldig tot stand gekomen, dan hoeft de gemeente het advies niet (integraal) over te nemen. Hieruit volgt dat het college niet bevoegd is om het advies van het UWV inhoudelijk te beoordelen (zie TK 2013-2014, 33 161, nr. 113, p. 3 en TK 2016-2017, 34 578, nr. 3. p. 9).

De loonwaardebepaling bij beschut werk vindt om de drie jaar plaats.

Artikel 4

De loonwaarde kan pas gemeten worden als er sprake is van een werkplek. Om in het begin een goed beeld van de loonwaarde te krijgen is het mogelijk om werknemers een periode onbeloonde werkzaamheden te laten verrichten op een proefplaats. De proefplaatsing dient zo kort als mogelijk doch tot maximaal drie maanden te worden ingezet, met behoud van uitkering. Het is niet toegestaan dat na de inzet van een proefplaatsing een proeftijd in de arbeidsovereenkomst wordt opgenomen.

Voorbeelden van voorzieningen die ingezet kunnen worden voor de werkgever en/of de belanghebbende om het dienstverband mogelijk te maken zijn loonkostensubsidie, begeleiding werkgever, een jobcoach en werkvoorzieningen zoals een vervoersvoorziening en niet-meeneembare aanpassingen aan de werkplek. In de Regionale Toolbox staan de voorwaarden om voor deze voorzieningen in aanmerking te komen verder uitgewerkt.

Artikel 5

Bij de afweging welke werkgever het best passend is voor de belanghebbende staat maatwerk centraal. Hierbij wordt gekeken naar de mogelijkheden van de belanghebbende en de woon-werkafstand.

De Participatiewet regelt geen specifieke arbeidsvoorwaarden voor mensen die beschut gaan werken. Het is aan de sociale partners om hierover afspraken te maken. De gemeenten in de arbeidsmarktregio Haaglanden hebben hiervoor gezamenlijk een set arbeidsvoorwaarden ontwikkeld, de 'Arbeidsvoorwaarden Participatiewerk waaronder Beschut Werk'. Deze set arbeidsvoorwaardenpakket is zo eenduidig mogelijk ingericht en is gebaseerd op het model van Cedris/DZB. Dit arbeidsvoorwaardenpakket is niet algemeen bindend zoals bij een CAO. Landelijk wordt wel nagedacht over een Centrale Participatieovereenkomst. Als deze er inderdaad komt, is de kans groot dat het wordt gebaseerd op het model van Cedris/DZB.

Het aanbieden van een passende voorziening naar aanleiding van beëindiging van beschut werk kan ook uit een WMO-voorziening als dagbesteding bestaan.

Artikel 6

Een beschutte werkplek kent een dienstverband van 31 uur in de week. Op het moment dat er contracten met minder uren worden geboden, zullen er meer dienstverbanden moeten worden aangeboden. Anderzijds, wanneer er contracten van 36 uur worden aangeboden, betekent dat er in totaal minder dienstverbanden moeten worden afgesloten.

Artikel 7

Wanneer er ruimte is voor meer beschut werkplaatsen dan de taakstelling, kan er maatwerk worden geboden. Hierbij mag het college afwijken van de volgorde op de wachtlijst. Hierdoor is het mogelijk dat een kansrijke belanghebbende eerder geplaatst wordt.

Artikel 8

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting.

Artikel 9

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting.

Artikel 10

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting.

Arbeidsvoorwaarden
Participatiewerk
waaronder
Beschut Werk

26 januari 2016

Inhoud

- Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen.
 - 1.1. Inleiding.
 - 1.2. Definities.
 - 1.3. Werkingsfeer regeling.
- Hoofdstuk 2. Verplichtingen van algemene aard.
 - 2.1. Opgedragen werkzaamheden.
 - 2.2. Algemene verplichtingen werkgever.
 - 2.3. Vergoeding schade.
 - 2.4. Geschillencommissie.
- Hoofdstuk 3. Arbeidsovereenkomst.
 - 3.1. Indienstneming.
 - 3.2. Schriftelijke bevestiging.
 - 3.3. Opzeggen arbeidsovereenkomst.
 - 3.4. Nevenfuncties.
- Hoofdstuk 4. Arbeidsduur en werktijden.
 - 4.1. Formele arbeidsduur.
 - 4.2. Aanpassing arbeidsduur.
 - 4.3. Feestdagen.
 - 4.4. Werktijd bij andere organisatie.
- Hoofdstuk 5. Beloning.
 - 5.1. Loon.
 - 5.2. Loondoorbetaling.
 - 5.3. Inschaling.
 - 5.4. Vakantietoeslag.
 - 5.5. Toeslag overwerk.
 - 5.6. Toeslag onregelmatige dienst.
 - 5.7. Ploegendienst.
 - 5.8. Overlijdensuitkering.
- Hoofdstuk 6. Vakantie en verlof.
 - 6.1. Verlof.
 - 6.3. Soorten verlof.
 - 6.4. Overig bijzonder verlof.
 - 6.5. Verlof bij bijzondere omstandigheden.
- Hoofdstuk 7. Kostenvergoedingen.
 - 7.1. Tegemoetkoming woon-werkverkeer.
 - 7.2. Reis- en verblijfkosten.
- Hoofdstuk 8. Arbeidsongeschiktheid.
 - 8.1. Loondoorbetaling bij ziekte.
 - 8.2. Compensatie-uren tijdens ziekte.
- Hoofdstuk 9. Ontwikkeling van de werknemer.
 - 9.1. Training en opleiding.
 - 9.2. Laaggeletterdheid.
- Hoofdstuk 10. Plichtsverzuim.
 - 10.1. Disciplinaire maatregelen.
 - 10.2. Non-actiefstelling.
 - 10.3. Schorsing.

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen.

1.1. Inleiding.

1. De gemeente Midden-Delfland stelt zich ten doel om ter uitvoering van de Participatiewet mensen met arbeidsvermogen die door een arbeidsbeperking een afstand tot de arbeidsmarkt hebben, onder aangepaste omstandigheden werkzaamheden te laten verrichten.
2. De organisatie tracht de als doel gestelde arbeidsparticipatie te bereiken door de hiervoor bedoelde mensen vanuit een dienstbetrekking met de organisatie bij reguliere werkgevers en/of bij een sociaal werkbedrijf aan het werk te helpen, zo mogelijk met gebruikmaking van voorzieningen als loonkosten-subsidie en beschut werk, waarbij het uitgangspunt is dat de detachering of opname van de hiervoor bedoelde mensen bij reguliere werkgevers of plaatsing in het sociaal leer/werkbedrijf aan een maximale termijn van minder dan twee jaar is gebonden, tenzij het bevoegd gezag deze termijn wijzigt.
3. De detachering is dus per definitie tijdelijk en zal slechts worden ingezet teneinde medewerkers in staat te stellen door middel van werkervaringsplaatsen hun afstand tot de arbeidsmarkt te verkleinen. Detacheren is in dat verband slechts een hulpmiddel.
4. Voor mensen die vanuit de regeling nieuw beschut tewerk worden gesteld geldt dat in beginsel mensen vooralsnog met een maximale termijn van twee jaar en een dag met ten hoogste drie dienstverbanden kan worden toegekend. Tenzij het bevoegd gezag een vast dienstverband accordeert.

1.2. Definities.

1. In deze regeling wordt verstaan onder:
 - a. de wet: de Participatiewet;
 - b. werkgever:
 - c. werknemer: de werknemer die een dienstbetrekking heeft bij de werkgever als bedoeld in sub b van dit artikel;
 - d. feitelijke arbeidsduur: de vooraf vastgestelde omvang van het aantal uren in een bepaalde periode gedurende welke door de werknemer arbeid moet worden verricht;
 - e. feitelijke arbeidsduur per week: de arbeidsduur zoals die voor de werknemer voor een bepaalde week is vastgesteld;
 - f. feitelijke arbeidsduur per dag: de arbeidsduur zoals die voor de werknemer voor een bepaalde dag is vastgesteld;
 - g. formele arbeidsduur per week: de arbeidsduur volgens de arbeidsovereenkomst;
 - h. volledige dienstbetrekking: een dienstbetrekking waarbij de formele arbeidsduur per week 36 uur bedraagt;
 - i. werktijd: de periode tussen vastgestelde tijdstippen gedurende welke door de werknemer arbeid moet worden verricht;
 - j. overwerk: werkzaamheden door de werknemer in opdracht van de werkgever verricht buiten de feitelijke arbeidsduur per week;
 - k. uurloon: 1/156e deel van het loon bij een volledige dienstbetrekking van 36 uur per week;
 - l. ondernemingsraad: de ondernemingsraad zoals bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden (WOR);
 - m. loon: het Wettelijk Minimum Loon (zie verder artikel 5.3)
 - n. inkomen: het loon, vermeerderd met het bedrag van de aan de werknemer toegekende emolumenten en toelagen, niet zijnde onkostenvergoedingen;
 - o. maandinkomen: het onder n omschreven bedrag per maand;
 - p. diensttijd: de tijd gedurende welke de werknemer werkzaam is geweest op basis van een arbeidsovereenkomst bij Stichting DZB Participatiewerk;
 - q. compensatie-uren: de voor een bepaalde periode ingeroosterde uren die de formele arbeidsduur voor die periode te boven gaan;
 - r. standplaats: dit is de plaats waar de werknemer gewoonlijk zijn arbeid verricht;
 - s. woongemeente: de gemeente waar iemand is ingeschreven in het bevolkingsregister.
2. De in deze regeling vermelde bedragen zijn brutobedragen, tenzij anders vermeld.
3. In deze regeling worden mede als gehuwd of als echtgenoot aangemerkt, niet gehuwde personen van verschillend of gelijk geslacht die duurzaam een gezamenlijke huishouding voeren, (tenzij het personen betreft tussen wie bloedverwantschap in de 1e of 2e graad bestaat). Van een gezamenlijke huishouding, bedoeld in de vorige volzin, kan slechts sprake zijn indien 2 ongehuwde personen gezamenlijk voorzien in huisvesting en bovendien beiden een bijdrage leveren in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien en beschikken over een door een notaris opgemaakt samenlevingscontract, dan wel indien zij zich als zodanig hebben aangemeld bij de gemeente voor het geregistreerd partnerschap en beschikken over een uittreksel uit het betreffende register.
4. In deze regeling gelden alle begrippen die betrekking hebben op personen die in de mannelijke vorm gesteld zijn ook voor vrouwen.

1.3. Werkingsfeer regeling.

1. De bepalingen in deze regeling hebben, tenzij uitdrukkelijk anders aangegeven, een standaardkarakter.

2. Deze regeling geldt vanaf

3. Deze regeling is bedoeld tijdelijk te voorzien in de behoefte aan een arbeidsvoorwaardenregeling en vervalt met ingang van de datum waarop een arbeidsvoorwaardenregeling c.q. cao op landelijk in werking treedt en van toepassing wordt op de werknemers op wie deze regeling van toepassing is.

Hoofdstuk 2. Verplichtingen van algemene aard.

2.1. Opgedragen werkzaamheden.

1. De werknemer is verplicht:

- a. zich als een goed werknemer te gedragen;
- b. de hem opgedragen werkzaamheden onder leiding van de daartoe aangewezen personen naar beste vermogen te verrichten en zich te houden aan de Arbo bepalingen;
- c. zo nodig mee te werken aan een door of vanwege de werkgever aan te wijzen deskundige te verrichten onderzoek naar zijn arbeidsgeschiktheid;
- d. deel te nemen aan vormen van aanvullende opleiding en bijscholing voor zover zulks vereist is voor het vervullen van de overeengekomen functie;
- e. tot geheimhouding van al hetgeen hem uit hoofde van zijn functie ter kennis komt, doch uitsluitend wanneer hij weet of redelijkerwijs kan vermoeden dat geheimhouding noodzakelijk is. Deze verplichting geldt ook nadat het dienstverband is geëindigd;
- f. de goederen, welke door de werkgever aan zijn zorgen zijn toevertrouwd, zorgvuldig te beheren.
- g. zijn medewerking te verlenen aan detacheringen met als doel hem door middel van het verrichten van werkzaamheden op tijdelijke leerplekken, werkervaring te laten opdoen zodat achterstand op de arbeidsmarkt wordt verkleind.

2.2. Algemene verplichtingen werkgever.

1. De werkgever is verplicht zich als een goed werkgever te gedragen.
2. De werkgever verschafft de werknemer, na overleg met hem en binnen het raam van de mogelijkheden van de werkgever, de benodigde personele, instrumentele en ruimtelijke voorzieningen.
3. De werkgever is verplicht tot geheimhouding van hetgeen hem met betrekking tot de persoon van de werknemer uit hoofde van zijn functie als werkgever bekend is, tenzij de werknemer tot het verstrekken van op zijn persoon betrekking hebbende gegevens toestemming geeft. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Het voorgaande laat de bij of krachtens wet op de werkgever gelegde verplichtingen onverlet.
4. De werkgever verstrekt bij aanvang van de arbeidsovereenkomst aan de werknemer een exemplaar van deze regeling.

2.3. Vergoeding schade.

1. De werknemer kan slechts worden verplicht tot gehele of gedeeltelijke schadevergoeding voor zover schade is ontstaan door opzet, grove schuld of ernstige nalatigheid jegens de werkgever.

2.4. Geschillencommissie.

1. De werkgever draagt zorg voor een binnen zijn organisatie functionerend orgaan voor het behandelen van geschillen, die voortvloeien uit de arbeidsverhouding tussen de werkgever en de werknemer.

Hoofdstuk 3. Arbeidsovereenkomst.

3.1. Indienstneming.

1. Indienstneming kan slechts geschieden indien en voor zolang de betrokkene arbeidsbeperkt is in de zin van de participatiewet en als bedoeld in het beleidsplan Participatiewet gemeente
2. Indienstneming geschiedt op basis van een arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 610, lid 1, van boek 7 van het Burgerlijk Wetboek.
3. Indienstneming heeft tot doel:
 - a. het aanbieden van werkplekken aan arbeidsbeperkten die (nog) niet regulier kunnen werken
 - b. het door middel van tijdelijke- en permanente werkplekken medewerkers laten opdoen van werker-
varing en kennis teneinde de afstand tot de arbeidsmarkt te helpen verkleinen.

3.2. Schriftelijke bevestiging.

1. De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan en wordt in tweevoud opgemaakt. De werkgever draagt er zorg voor dat de werknemer en/of diens wettelijke vertegenwoordiger zo spoedig mogelijk in het bezit is van een ondertekende arbeidsovereenkomst.

2. In de arbeidsovereenkomst wordt in elk geval opgenomen:

a. naam, vestigingsplaats en het adres van de werkgever alsmede de naam en functie van degene die de werkgever ten deze vertegenwoordigt;

b. de naam, voornamen en het adres van de werknemer;

c. de datum van indiensttreding;

d. de duur van de proeftijd;

e. de vermelding of de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde of voor bepaalde tijd is aangegaan. Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt de datum vermeld wanneer de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt;

f. de vermelding dat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tussentijds kan worden opgezegd met inachtneming van een opzegtermijn van een maand;

g. de functie van de werknemer, of indien deze nog niet helder is, de aard van zijn werkzaamheden;

h. de plaats of plaatsen waar de arbeid wordt verricht;

i. het loon bij aanvang van de arbeidsovereenkomst en de termijn van uitbetaling;

j. de formele arbeidsduur per week;

k. de bepaling dat deze regeling en mogelijke toekomstige wijzigingen en aanvullingen met de arbeidsovereenkomst een geheel vormen;

l. het aantal verlofuren, waarop de werknemer per kalenderjaar recht heeft.

3. Indien ingevolge het in lid 2 lid onder g bepaalde, vooralsnog volstaan is met het opnemen van de aard van de werkzaamheden in de arbeidsovereenkomst, dient, indien de functie nader omljnd is, een taakomschrijving aan de betrokkene te worden overhandigd.

3.3. Opzeggen arbeidsovereenkomst.

1. De werkgever zegt de arbeidsovereenkomst op

a. terstond indien aan de werknemer, geen Nederlander zijnde, verder verblijf in Nederland is geweigerd, behoudens indien hij, hangende de beslissing op een door hem op grond van de Vreemdelingenwet ingesteld beroep, niet wordt uitgezet.

2. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst in ieder geval opzeggen:

a. indien de werknemer gedurende 2 jaar ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte;

b. indien blijkt, dat de werknemer zich buiten Nederland heeft gevestigd;

c. Indien de werknemer niet langer valt onder de in artikel 7 en paragraaf 2.1 van de Participatiewet weergegeven definitie en kaders.

3. De gevallen genoemd in lid 1 en lid 2, laten onverlet de overige mogelijkheden tot opzeggen van de arbeidsverhouding.

4. Voor het bepalen van het in lid 2, sub a bedoelde tijdvak van 2 jaar wordt niet meegerekend de periode dat de vrouwelijke werknemer ongeschikt is voor de vervulling van haar dienstbetrekking wegens door de zwangerschap veroorzaakte ziekte tijdens de zwangerschap.

5. Voor het bepalen van het in lid 2, sub a bedoelde tijdvak van 2 jaar wordt niet meegerekend de periode dat de vrouwelijke werknemer zwangerschaps- en bevallingsverlof heeft genoten.

6. Voor het bepalen van het in lid 2 sub a bedoelde tijdvak van 2 jaar worden perioden waarin de werknemer ten gevolge van ziekte verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten samengeteld:

a. indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen;

b. indien zij worden onderbroken door een periode van vier weken of langer wegens ziekte gedurende de zwangerschap, welke ziekte veroorzaakt wordt door de zwangerschap;

c. indien zij worden onderbroken door zwangerschaps- en bevallingsverlof.

7. Opzegging van de arbeidsverhouding vindt plaats conform het bepaalde in artikel 7:672, lid 2 en lid 3 van het Burgerlijk Wetboek.

8. De arbeidsovereenkomst eindigt:

a. met wederzijds goedvinden;

b. door eenzijdige beëindiging tijdens de overeengekomen proeftijd;

c. van rechtswege door het verstrijken van de termijn, of door beëindiging van de taak waarvoor de overeenkomst is aangegaan;

d. van rechtswege door het overlijden van de werknemer;

e. door onverwijlde opzegging om een dringende reden als bedoeld in artikel 7:678 en 7:679 van het Burgerlijk Wetboek;

f. als gevolg van ontbinding door de kantonrechter ingevolge artikel 7:671b, lid 1 en 2 respectievelijk artikel 7:671c van het Burgerlijk Wetboek;

g. van rechtswege per de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

9. Voordat de werkgever de arbeidsovereenkomst opzegt vraagt hij toestemming aan het UWV in het geval de reden voor het ontslag is gelegen in bedrijfseconomische omstandigheden of vanwege een periode van arbeidsongeschiktheid van meer dan twee jaar.

10. Opzegging van de arbeidsovereenkomst dient schriftelijk te geschieden. Vermeld worden ten minste:

- a. de reden voor de opzegging van de arbeidsovereenkomst;
- b. de dag waartegen de arbeidsovereenkomst wordt opgezegd.

11. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst op verzoek van de werkgever door middel van ontbinding daarvan door de kantonrechter geschiedt in de gevallen genoemd in artikel 7:669, lid 3, onder c tot en met h:

- a. het bij regelmaat niet kunnen verrichten van de bedongen arbeid als gevolg van ziekte of gebreken van de werknemer met voor de bedrijfsvoering onaanvaardbare gevolgen, mits het bij regelmaat niet kunnen verrichten van de bedongen arbeid niet het gevolg is van onvoldoende zorg van de werkgever voor de arbeidsomstandigheden van de werknemer en aannemelijk is dat binnen 26 weken geen herstel zal optreden en dat binnen die periode de bedongen arbeid niet in aangepaste vorm kan worden verricht;
- b. de ongeschiktheid van de werknemer tot het verrichten van de bedongen arbeid, anders dan ten gevolge van ziekte of gebreken van de werknemer, mits de werkgever de werknemer hiervan tijdig in kennis heeft gesteld en hem in voldoende mate in de gelegenheid heeft gesteld zijn functioneren te verbeteren en de ongeschiktheid niet het gevolg is van onvoldoende zorg van de werkgever voor scholing van de werknemer of voor de arbeidsomstandigheden van de werknemer;
- c. verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer, zodanig dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren;
- d. het weigeren van de werknemer de bedongen arbeid te verrichten wegens een ernstig gewetensbezwaar, mits aannemelijk is dat de bedongen arbeid niet in aangepaste vorm kan worden verricht;
- e. een verstoorde arbeidsverhouding, zodanig dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren;
- f. andere dan de hiervoor genoemde omstandigheden die zodanig zijn dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

12. Ten aanzien van de hiervoor genoemde opsomming worden eventuele (tekstuele) wijzigingen ter zake de ontslaggronden in het BW geacht daarvoor in de plaats te treden c.q. deze aan te vullen.

13. De werkgever deelt de opzegging uiterlijk 1 maand vooraf schriftelijk mede aan de werknemer en/of diens wettelijke vertegenwoordiger.

3.4. Nevenfuncties.

1. De werknemer is verplicht om de werkgever vooraf schriftelijk toestemming te vragen wanneer hij nevenfuncties verricht, wil gaan verrichten, dan wel bestaande nevenfuncties wil uitbreiden. De werkgever kan dit verbieden, wanneer de beoogde functies strijd opleveren met een goede uitvoering van de wet, dan wel op grond van zwaarwegende bedrijfseconomische motieven.

Hoofdstuk 4. Arbeidsduur en werktijden.

4.1. Formele arbeidsduur.

1. De formele arbeidsduur per week bij een volledige dienstbetrekking bedraagt 36 uur.

4.2. Aanpassing arbeidsduur.

- 1. De werknemer kan de werkgever verzoeken om aanpassing van de uit zijn arbeidsovereenkomst voortvloeiende arbeidsduur.
- 2. Op een verzoek als bedoeld in lid 1 zijn de regels van de Wet aanpassing arbeidsduur van toepassing.

4.3. Feestdagen.

- 1. Er wordt geen arbeid verricht op nieuwjaarsdag, de beide kerstdagen, de dag waarop de verjaardag van de Koning wordt gevierd, op 2e paasdag, Hemelvaartsdag, 2e pinksterdag en op 5 mei.
- 2. Voor een niet-erkende feestdag (zoals Chanoeka of het Suikerfeest) kan de werknemer een verlofdag aanvragen

4.4. Werktijd bij andere organisatie.

1. Indien bij plaatsing van de werknemer bij een andere organisatie zulks noodzakelijk is, bepaalt de werkgever dat voor deze werknemer de in die organisatie voor vergelijkbare arbeid gebruikelijke werktijd geldt.

Hoofdstuk 5. Beloning.

5.1. Loon.

1. Het loon van de werknemer wordt vastgesteld naar evenredigheid van de met hem overeengekomen omvang van de dienstbetrekking ten opzichte van een volledige dienstbetrekking. Het loon wordt vastgesteld op basis van het Wettelijk Minimum Loon. Bij een volledige dienstbetrekking is dat het WML en bij deeltijd het evenredig deel daarvan.

2. Het loon wordt maandelijks aan de werknemer uitbetaald, uiterlijk 4 werkdagen voor het einde van de kalendermaand.

5.2. loondoorbetaling.

1. Het loon wordt doorbetaald indien:

a. de werknemer, door te voldoen aan een van de in artikel 2.1, lid 1 sub c genoemde verplichtingen, gedurende korte tijd zijn werkzaamheden niet kan verrichten;

b. de werknemer normaal gesproken arbeid verricht op de in artikel 4.3, lid 1, bedoelde dagen;

c. aan de werknemer verlof is toegekend ingevolge artikel 6.1;

d. de werknemer in zijn werktijd, op verzoek, dan wel in opdracht van de werkgever, deelneemt aan scholingsactiviteiten, zoals bedoeld in hoofdstuk 9

e. de werknemer tot het verrichten van zijn arbeid bereid is, doch de werkgever, hetzij door zijn schuld of toedoen, hetzij ten gevolge van een hem betreffende toevallige verhindering de werknemer daartoe niet in de gelegenheid stelt.

5.3. Inschaling.

1. Het vastgestelde loon komt overeen met het bruto Wettelijk Minimumloon bij 23 jaar en ouder en de minimum jeugdlonen.

2. Indien voor de in lid 1 bedoelde personen een andere dan een volledige dienstbetrekking geldt, vindt artikel 5.1 lid 1 overeenkomstige toepassing.

3. In voorkomende gevallen bij detacheringen naar externe partijen is artikel 8 van de Waadi van toepassing. Artikel 8 Waadi geldt derhalve bij een limitatief aantal arbeidsvoorwaarden en niet op alle voorwaarden. Het gaat met name om de hoogte van het loon, vakantiedagen, verlof en arbeidstijden.

5.4. Vakantietoeslag.

1. De werknemer heeft aanspraak op een vakantietoeslag. De vakantietoeslag bedraagt per kalendermaand of een deel daarvan waarin de werknemer loon of een uitkering op basis van de Ziektewet heeft genoten, 8% van het aan hem over die periode toegekende loon en vaste toeslagen waarop de werknemer krachtens de uitoefening van zijn werkzaamheden aanspraak kan maken.

2. De vakantietoeslag wordt eenmaal per jaar in de maand mei uitbetaald over de periode van 12 maanden aangevangen met de maand juni van het voorafgaande kalenderjaar. In geval van ontslag vindt betaling plaats over het tijdvak gelegen tussen het einde van de laatst verstreken periode waarover vakantietoeslag is betaald en de datum van ontslag.

5.5. Toeslag overwerk.

1. Overwerk ontstaat op het moment dat door de werknemer na uitdrukkelijke daartoe strekkende schriftelijke opdracht werkzaamheden worden verricht buiten de feitelijke arbeidsduur per week.

2. Overwerk wordt gecompenseerd in tijd.

3. Er ontstaat recht op een aanvullende toeslag in tijd indien per week meer dan 2,5 uren wordt overgewerkt. De toeslag wordt berekend conform het schema toeslag overwerk:

Tijden	Zondag	Maandag	Dinsdag	Woensdag	Donderdag	Vrijdag	Zaterdag
00.00-06.00	35%	35%	35%	35%	35%	35%	35%
06.00-19.00	25%	25%	25%	25%	25%	25%	25%
19.00-22.00	35%	35%	35%	35%	35%	35%	35%
22.00-24.00	35%	35%	35%	35%	35%	35%	35%

5.6. Toeslag onregelmatige dienst.

1. De werknemer heeft mogelijk recht op een toeslag voor werkzaamheden in opdracht verricht op onaangename uren. De toeslag in tijd of geld is conform de bedrijfsregeling waar de werknemer werkzaam is en overeenkomstig de artikel 8 van de Waadi.

2. Voor werken op een feestdag, zoals genoemd in artikel 4,3 lid 1, ontvangt de werknemer een toeslag gelijk aan de toeslag voor het werken op zondag.

5.7. Ploegendienst.

1. Indien werkzaamheden worden verricht in ploegendienst, zal door de werkgever een toeslagregeling ploegendienst worden vastgesteld.
2. In geval de werknemer gedetacheerd is dan is de regeling van de inhurende werkgever van toepassing.

5.8. Overlijdensuitkering.

1. Het door te betalen loon als bedoeld in artikel 5.2, lid 1, omvat mede het verlenen van een uitkering aan de nagelaten betrekkingen van de werknemer ten bedrage van het loon over de periode vanaf de dag na het overlijden tot en met de laatste dag van de 2e maand volgend op die waarin het overlijden plaatsvond.
2. Voor de toepassing van lid 1 wordt onder nagelaten betrekkingen verstaan de langstlevende der echtgenoten dan wel geregistreerde partner van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde, dan wel degene met wie de werknemer ongehuwd samenleefde, zoals bedoeld in artikel 1. Hoofdstuk 6. Vakantie en verlof.

6.1. Verlof.

1. Een werknemer heeft per kalenderjaar recht op het aantal verlofuren van ten minste vier maal de overeengekomen arbeidsduur per week.
2. Het verlof wordt verleend overeenkomstig het verzoek van de werknemer, tenzij het belang van de werkzaamheden zich daartegen verzet.
3. De werkgever kan, indien zich omstandigheden voordoen, welke hij op moment van vaststelling van het tijdvak van de vakantie van de werknemer niet kon voorzien en ten gevolge waarvan het functioneren van het bedrijfsonderdeel, respectievelijk een dienst of afdeling ernstig in gevaar komt, het door hem vastgestelde tijdvak van de vakantie wijzigen.
4. Het nieuwe tijdvak van de vakantie wordt door de werkgever na overleg met de werknemer vastgesteld. De aantoonbare financiële schade, welke de werknemer ten gevolge van deze wijziging lijdt, wordt door de werkgever naar redelijkheid vergoed.
5. De werkgever kan, voor alle werknemers of een groep werknemers 2 dagen per jaar aanwijzen, waarop gelijktijdig verplicht verlof wordt opgenomen.
6. Voor zover de werknemer in één kalenderjaar het hem toekomende verlof niet volledig heeft opgenomen, behoudt hij daarop gedurende een halfjaar aanspraak. Bij een fulltime aanstelling van 36 uur kan de werknemer maximum 36 uur naar een volgend jaar meenemen.
7. De aanspraak van de werknemer op het bovenwettelijke verlof verjaart na afloop van vijfjaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.

6.2. Verlofopbouw tijdens arbeidsongeschiktheid.

1. Voor de werknemer die door gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid niet gedurende het volle jaar zijn dienstbetrekking vervult, wordt de duur van het bovenwettelijke verlof naar evenredigheid van zijn periode van afwezigheid verminderd, met dien verstande dat de vermindering niet wordt toegepast over het tijdvak van de laatste zes maanden van de aaneengesloten periode van afwezigheid wegens arbeidsongeschiktheid voorafgaand aan het herstel of het ontslag van de werknemer. De wettelijke verlofuren (144 uur) worden tijdens arbeidsongeschiktheid volledig opgebouwd.

6.3. Soorten verlof.

1. Er zijn diverse soorten verlof. De rechten en plichten van werkgevers en werknemers bij verlofregelingen staan in de Wet arbeid en zorg.
De volgende verlofregelingen zijn geregeld in de Wet arbeid en zorg:
 - zwangerschapsverlof en bevallingsverlof;
 - kraamverlof;
 - ouderschapsverlof;
 - adoptieverlof of pleegzorgverlof;
 - kortdurend zorgverlof;
 - langdurend zorgverlof;
 - calamiteitenverlof.

6.4. Overig bijzonder verlof.

1. Tenzij de belangen van de dienst zich daartegen verzetten, wordt aan de werknemer door de werkgever buitengewoon verlof met behoud van loon verleend:
 - a. op de dag van sluiting van zijn huwelijk of geregistreerd partnerschap;
 - b. voor de uitoefening van kiesrecht, voor zoveel dit niet in vrije tijd kan geschieden of verzetting van de dienst niet mogelijk is;

c. voor het voldoen aan een wettelijke verplichting, tenzij deze is ontstaan door schuld of nalatigheid van de werknemer en voor zoveel zulks niet in vrije tijd kan geschieden of verzetting van de dienst niet mogelijk is;

d. bij overlijden van echtgenoot of geregistreerd partner, ouders, pleegouders, stiefouders, schoonouders, kinderen, pleegkinderen, stief- en aangehuwde kinderen: 4 werkdagen; van bloed- en aanverwanten in de 2e graad: 2 werkdagen, tenzij de werknemer belast is met de regeling van de begrafenis of (en) nalatenschap, in welk geval verlof voor ten hoogste 4 werkdagen wordt verleend. Dit verlof dient binnen een periode van 7 kalenderdagen te worden opgenomen;

e. bij verhuizing van de werknemer kan de werknemer één maal per vijf jaar extra verlof aanvragen tot maximaal 2 dagen (2/5e van de arbeidsduur per week). De werknemer dient een verhuisbewijs en een adreswijziging te overleggen.

2. Behoudens in dringende gevallen moet verlof ten minste 24 uren tevoren worden aangevraagd bij de werkgever. Toestemming dient voorafgaand aan het opnemen van het verlof te zijn verleend. Indien de werknemer die niet vooraf een aanvraag daartoe heeft gedaan, aantoonde dat hij daartoe geen gelegenheid heeft gehad en dat er voor zijn afwezigheid gegronde redenen bestonden, wordt deze geacht verlof met behoud van loon te hebben genoten.

6.5. Verlof bij bijzondere omstandigheden.

1. De werkgever kan, indien daartoe naar zijn oordeel redenen voor bestaan, aan een werknemer op diens verzoek, al dan niet met behoud van het gehele of gedeeltelijke loon en al dan niet onder bepaalde nadere voorwaarden, verlof verlenen om andere redenen dan die welke zijn genoemd in artikel 6.3 en artikel 6.4. Verloven van langer dan 1 jaar worden in elk geval zonder behoud van loon verleend, tenzij het verlof in het openbaar belang wordt verleend.

Hoofdstuk 7. Kostenvergoedingen.

7.1. Tegemoetkoming woon-werkverkeer.

1. De werknemer, met uitzondering van de werknemer die gebruik maakt van een door de werkgever ter beschikking gestelde vervoersvoorziening, die 10 kilometer of meer van de standplaats woont ontvangt maandelijks een tegemoetkoming in de reiskosten van € 0,10 netto per kilometer.

2. De afstand woon-werkverkeer wordt bepaald via de ANWB routeplanner en op basis van volledige postcode met huisnummer en via de optie kortste route met auto

3. De tegemoetkoming in de reiskosten wordt verleend voor een reisafstand van ten hoogste 20 kilometer, te rekenen vanaf het woonadres van de werknemer tot de standplaats.

4. Voor de werknemer met een onvolledige dienstbetrekking wordt de tegemoetkoming in de reiskosten berekend naar rato van het aantal dagen per week dat hij naar de standplaats reist.

5. De tegemoetkoming in de reiskosten van de werknemer die door verhuizing een grotere reisafstand krijgt, blijft gebaseerd op de oorspronkelijke reisafstand tenzij het een noodzakelijke verhuizing betreft in verband met begeleid wonen.

6. De tegemoetkoming in de reiskosten van de werknemer die door een overplaatsing een grotere reisafstand krijgt, wordt gebaseerd op de nieuwe afstand woon-werkverkeer.

7. Bij detachering bij een andere werkgever wordt de kilometergrens van 20 kilometer niet gehanteerd. De werknemer ontvangt een kilometervergoeding voor de reisafstand tussen het woonadres en de standplaats waar hij is gedetacheerd.

8. Bij volledige arbeidsongeschiktheid in een volledige kalendermaand (van de 1e tot de 1e), wordt de tegemoetkoming reiskosten niet vergoed en de inhouding voor de taxi niet ingehouden.

7.2. Reis- en verblijfkosten.

1. Aan de werknemer die in opdracht van de werkgever in het kader van zijn werkzaamheden reis- en verblijfkosten moet maken anders dan uit hoofde van woon-werkverkeer, worden deze kosten vergoed. Werkgever en werknemer plegen dienaangaande vóóraf overleg. Welke kosten als noodzakelijke kosten kunnen worden aangemerkt staat uiteindelijk ter beoordeling van de werkgever.

2. Op verzoek van de werkgever dient de werknemer de bescheiden te overleggen waaruit het bedrag van de vergoeding kan worden vastgesteld.

Hoofdstuk 8. Arbeidsongeschiktheid.

8.1. Loondoorbetaling bij ziekte.

1. Bij ziekte heeft de werknemer gedurende 52 weken recht op 100% van het laatstverdiende loon. Voor de werknemer die gebruik maakt van de regeling betaald ouderschapsverlof, geldt het vorenstaande met inachtneming van het bepaalde in hoofdstuk 6 van deze regeling.

2. Voor zover de ziekteperiode van de werknemer langer duurt dan de in lid 1 genoemde periode van 52 weken wordt over de volgende periode van 52 weken, het 2e ziektejaar, het loon doorbetaald op 70% van het laatstverdiende loon.

a. De werknemer krijgt in het eerste jaar in elk geval nooit minder dan het minimumloon. In het tweede jaar kan het loon dat de werknemer krijgt wel lager dan het minimumloon zijn. In dat geval kan de werknemer een toeslag aanvragen.

3. Voor zover de ziekte genoemd in de leden 1, 2 en 3 het gevolg is van een bedrijfsongeval waarvan de oorzaak niet aan de werknemer is te wijten, wordt het loon door de werkgever gedurende het 2e ziektejaar doorbetaald op 100% van het loon.

4. Voor zover op aanwijzing van de arbo-arts in het 2e ziektejaar door de werknemer een aantal uren productieve arbeid wordt verricht, wordt voor dat aantal uren loon doorbetaald op 100% van het laatstverdiende loon en voor de niet productieve (ziekte)uren een percentage van 70% daarvan. Het aantal productieve uren wordt schriftelijk vastgelegd.

5. De werknemer heeft, wegens hem bij het einde van de arbeidsovereenkomst nog toekomend verlof, aanspraak op een uitkering in geld tot een bedrag van het loon over een tijdvak, gelijk aan dat verlof.

6. Indien de werknemer in geval van ziekte zowel recht op doorbetaling van zijn netto loon als op heropening van een arbeidsongeschiktheidsuitkering in verband met het bepaalde in artikel 13 van de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten (Wajong) dan wel artikel 47 van de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) of WIA (artikel 50 en artikel 57) of WAZ (artikel 21) heeft, wordt het netto loon slechts uitbetaald voor zover het de arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van genoemde artikelen, al dan niet in combinatie, overtreft.

7. De werknemer meldt bij zijn werkgever dat hij een arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangt. Indien de hoogte van de uitkering wijzigt geeft de werknemer dit door aan zijn werkgever.

8.2. Compensatie-uren tijdens ziekte.

1. De werknemer bouwt tijdens ziekte geen compensatie-uren op.

Hoofdstuk 9. Ontwikkeling van de werknemer.

9.1. Training en opleiding.

1. De werkgever bevordert de deelneming van de werknemer aan voorlichtings-, trainings- en opleidingsactiviteiten. Dit voor zover deze activiteiten gericht zijn op het verwerven van kennis en vaardigheden die voor de werknemer noodzakelijk zijn om zijn arbeid of zijn toekomstige arbeid te kunnen verrichten. Een en ander vast te stellen in de functioneringsgesprekken.

2. De in lid 1 bedoelde activiteiten geschieden zoveel mogelijk buiten de werktijd, hetgeen ook geldt voor werknemers met een niet-volledige dienstbetrekking.

3. De werknemer kan de werkgever gemotiveerd verzoeken om deel te nemen aan een training of opleiding. Het is de werkgever die op het verzoek van de werknemer gemotiveerd een beslissing zal nemen.

9.2. Laaggeletterdheid.

1. De werkgever bevordert de deelneming van werknemers aan onderwijs en educatie gericht op het wegnemen van laaggeletterdheid en analfabetisme.

2. De in lid 1 bedoelde activiteiten geschieden zoveel mogelijk buiten de werktijd, hetgeen ook geldt voor werknemers met een niet-volledige dienstbetrekking.

Hoofdstuk 10. Plichtsverzuim.

De medewerker die de hem opgelegde verplichtingen niet nakomt of zich overigens aan plichtsverzuim schuldig maakt kan deswege disciplinair worden gestraft.

Plichtsverzuim omvat zowel het overtreden van enig voorschrift als het doen of nalaten van iets dat een goede werknemer in gelijke omstandigheden behoort na te laten of te doen.

10.1. Disciplinaire maatregelen.

1. De werkgever kan de werknemer, die zich schuldig maakt aan plichtsverzuim, één van de volgende maatregelen opleggen:

a. schriftelijke berisping;

b. vermindering van verlof voor ten hoogste 2/5 deel van de voor de werknemer geldende formele arbeidsduur per week;

- c. het onthouden van de jaarlijkse verhoging van het voor de werknemer vastgestelde loon, tot het naast hogere bedrag in de betreffende loonschaal;
 - d. vermindering van loon met ten hoogste het bedrag van de laatste 2 periodieke verhogingen, een en ander voor de tijd van niet langer dan 2 jaren; (alleen indien gedetacheerd en conform Waadi wordt uitbetaald)
 - e. plaatsing in een andere functie voor bepaalde of onbepaalde tijd en met of zonder vermindering van loon;
 - f. schorsing voor een bepaalde tijd zonder of met gedeeltelijk genot van loon, voor ten hoogste 2/5 deel van de voor de werknemer geldende gemiddelde werktijd per week;
 - g. al dan niet onverwijld opzegging van de arbeidsverhouding.
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 strafe bepalen termijn niet schuldig maakt aan soortgelijke misdrijving als waarvoor de bestraffing plaatsvindt, noch aan enig ander ernstige misdrijving en zich houdt aan bij het opleggen van de straf eventueel te stellen bijzondere voorwaarden. De werkgever gaat niet over tot het opleggen van een straf dan nadat hij de werknemer hierover heeft gehoord.

10.2. Non-actiefstelling.

1. De werkgever kan de werknemer voor een periode van ten hoogste 4 weken op non-actief stellen, indien het belang van de dienst - door welke oorzaak dan ook - ernstig wordt belemmerd. Deze termijn kan 3 maal met 2 weken worden verlengd.
2. Het besluit tot non-actiefstelling, alsmede het besluit tot verlenging hiervan, wordt door de werkgever zo spoedig mogelijk aan de werknemer medegedeeld, onder vermelding van de redenen waarom de voortgang van de werkzaamheden deze maatregel vereist.
3. Na het verstrijken van de in lid 1 bedoelde periode van 4 respectievelijk 2 weken, is de werknemer gerechtigd zijn werkzaamheden te hervatten, tenzij de werkgever zich tot het UWV heeft gewend met het verzoek om advies inzake de opzegging van de arbeidsverhouding, dan wel zich tot de Kantonrechter heeft gewend met het verzoek de arbeidsverhouding te ontbinden. In dat geval kan de werkgever, gehoord hebbende de werknemer, de periode van non-actiefstelling telkens met een door de werkgever te bepalen termijn verlengen, zulks tot het tijdstip waarop de arbeidsverhouding eindigt, dan wel de hiervoor bedoelde procedures zijn beëindigd.
4. De non-actiefstelling geschiedt steeds met behoud van loon.
5. De werkgever is gehouden gedurende de in lid 1 bedoelde periode(n) van non-actiefstelling die voorzieningen te treffen, die mogelijk zijn om de werkzaamheden wederom voortgang te doen vinden.
6. De non-actiefstelling kan niet bij wijze van strafmaatregel worden gebruikt.

10.3. Schorsing.

1. De werkgever kan de werknemer schorsen 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 schuldig heeft gemaakt, dat ontslag door onverwijld opzegging van de arbeidsverhouding ex artikel 7:677 en artikel 7:678 van het Burgerlijk Wetboek wordt overwogen. De schorsing kan niet langer duren dan redelijkerwijs noodzakelijk is om het onderzoek, dan wel het beraad, op een adequate wijze te laten plaatsvinden.
2. De in lid 1 genoemde schorsing wordt schriftelijk medegedeeld onder vermelding van de redenen.