

Collectieve Arbeidsovereenkomst

CAO

GEHANDICAPTENZORG

2004

**CAO
GEHANDICAPTENZORG
2004**

Voor vragen op het gebied van de interpretatie/toepassing van de CAO kunnen georganiseerde werkgevers (leden) zich wenden tot:



Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland

- Afdeling Werkgeverszaken van de Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland, Utrecht, tel.(030) 2739719

Georganiseerde werknemers (leden) kunnen zich voor interpretatie/toepassing van de CAO wenden tot:



- ABVAKABO FNV, Zoetermeer, tel. (0900) 2282522



- CNV Publieke Zaak, Den Haag, tel. (070) 4160600



- FHZ, Utrecht, tel. (030) 2823368



- NU'91, Utrecht, tel. (030) 2964144

Colofon

Uitgever	Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland
Bezoekadres	Oudlaan 4
Postadres	Postbus 413 3500 AK UTRECHT
Telefoon	030-2739300
Telefax	030-2739387
Vormgeving	SpectraFacility bv
Drukwerk	SpectraFacility bv, BU-Grafisch, Utrecht

Bestellingen

De uitgave CAO Gehandicaptenzorg 2004-2005 kan onder vermelding van publicatienummer 704.143 schriftelijk worden besteld bij: SpectraFacility Verkoop Publicaties, Antwoordnummer 1553, 3500 VC Utrecht.

Lidinstellingen van de VGN betalen voor de CAO Gehandicaptenzorg € 2,50 per stuk bij bestelling van 25 stuks of een veelvoud daarvan; € 3,- per stuk bij bestelling van minder dan 25 stuks of aantallen niet zijnde een veelvoud van 25. Niet-lidinstellingen betalen € 6,- per stuk. Alle prijzen zijn inclusief BTW en exclusief handling en verzendkosten.

© Copyright VGN 2004, Utrecht

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd bestand of openbaar gemaakt in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch mechanisch of door fotokopieën opnamen of enig andere manier, zonder voorafgaande toestemming van de partijen van de CAO. Het gebruik van tekst als toelichting of ondersteuning bij artikelen, boeken en scripties is toegestaan, mits de bron duidelijk wordt vermeld. Voor het verkrijgen van toestemming kunt u zich richten tot VGN, Postbus 413, 3500 AK Utrecht.

Deze uitgave is met uiterste zorgvuldigheid samengesteld. Noch de redactie, noch de uitgever kan echter aansprakelijkheid aanvaarden voor eventuele schade die zou kunnen voortvloeien uit onvolledige of onjuist opgenomen informatie. Voor verbeteringen van de opgenomen gegevens houden zij zich gaarne aanbevolen.

Preambule	4
Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen	5
Hoofdstuk 2. Het aangaan en beëindigen van de arbeidsovereenkomst	8
Hoofdstuk 3. Algemene verplichtingen werkgever en werknemer	11
Hoofdstuk 4. Functiewaardering, salariering en vakantietoeslag	14
Hoofdstuk 5. Leerlingen en assistent-geneeskundigen i.o.	30
Hoofdstuk 6. Arbeidsduur en werktijden	32
Hoofdstuk 7. Vergoedingen overwerk, bijzondere diensten en meerdaagse vakantie cliënten	35
Hoofdstuk 8. Vakantie en verlof	39
Hoofdstuk 9. Kostenvergoedingen	44
Hoofdstuk 10. Kinderopvang	46
Hoofdstuk 11. Arbeid en Gezondheid	47
Hoofdstuk 12. Persoonlijke ontwikkeling	49
Hoofdstuk 13. Meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden	50
Hoofdstuk 14. Faciliteiten en bevoegdheden medezeggenschapsorganen en werknemersorganisaties	53
Hoofdstuk 15. Wachtgeld	54
Hoofdstuk 16. Overgangs- en garantiebepalingen	56
Hoofdstuk 17. Slotbepalingen	64
Bijlage Beleidskader Sociaal Beleid Gehandicaptenzorg	65
Bijlage Salaristabel nummers 1 t/m 100	67
Bijlage Overgangssalaristabel CAO Gehandicaptenzorg (voorheen CAO DTG)	68
Bijlage Informatie verlofvormen Arbeid en Zorg	69
Bijlage Normenstelsels Arbeidstijdenwet (ATW) en Arbeidstijdenbesluit (ATB) verpleging en verzorging	73
Bijlage Normenstelsels Arbeidstijdenwet (ATW) en Arbeidstijdenbesluit (ATB) geneeskundigen	75
Zakenregister	77

Preamble

Tussen de ondergetekenden:

- I werkgeversorganisaties
 - VGN
 - MEE Nederland

En

- II de werknemersorganisaties
 - ABVAKABO FNV;
 - CNV Publieke Zaak;
 - Nu'91;
 - FHZ: Federatie van verenigingen van hogere functionarissen in de gezondheidszorg- en bejaardenzorg, te weten:
 - Koninklijk Nederlands Genootschap voor Fysiotherapie (KNGF)
 - Landelijke vereniging van Artsen in Dienstverband (LAD)
 - Nederlands Instituut van Psychologen (NIP)
 - Nederlandse Vereniging van Diëtisten (NVD)
 - NVO, Nederlandse vereniging van pedagogen en onderwijskundigen
 - Nederlandse Vereniging voor Bewegingsagogie (NVBA)
 - Nederlandse Vereniging voor Ergotherapie (NVE)
 - Nederlandse Vereniging voor Klinische Fysica (NVKF)
 - Nederlandse Vereniging voor Logopedie en Foniatrie, sectie Gezondheidszorg (NVLF/G)
 - Nederlandse Vereniging voor Psychomotorische Therapie (NVPMT)
 - Vereniging van Geestelijk Verzorger in Zorginstellingen (VGVZ);

hierna te noemen 'partijen bij deze CAO', is een collectieve arbeidsovereenkomst, hierna te noemen 'CAO', aangegaan.

Partijen zijn het navolgende overeengekomen:

- **PGGM premie**
Partijen herbevestigen de afspraak om de premiestijging op basis van 50-50 te verdelen tussen werkgever - werknemer;
Voor 2004 wordt de premieverdeling vastgesteld op 48-52. Om dit te realiseren wordt de per 1 januari 2004 vigerende premieverdeling per 1 september 2004 zodanig aangepast, dat gemeten over het gehele jaar 2004 de premieverdeling werkgever-werknemer uitkomt op 48-52. Bij de bepaling van de premie 2005 vormt de verdeling van 48-52 de uitgangspositie, waarna de premiestijging conform de geldende afspraak 50-50 wordt verdeeld tussen werkgever-werknemer.
- **IZZ en werkgeversbijdrage**
Per 1 januari 2004 is de werkgeversbijdrage in de premie IZZ verhoogd:
 - voor de basis aanvullende regeling tot Euro 9,= per maand;
 - voor de regeling basisvergoedingen tot Euro 57,98 per maand;
 - voor de studenten-standaardpakketpolis jonger dan 20 jaar Euro 13,24 per maand en vanaf 20 jaar Euro 15,44 per maand.
- **Arbeidsmarktbeleid**
Partijen hebben afspraken gemaakt over het voeren van een gezamenlijk arbeidsmarktbeleid in de komende jaren.
- **Leeftijdscriminatie**
Partijen komen overeen in 2004 vooruitlopend op de volgende onderhandelingen een paritaire studie te (laten) verrichten naar de consequenties van de invoering van de Wet Gelijke Behandeling op grond van leeftijd bij arbeid voor de CAO Gehandicaptenzorg.
- **Arbeidsongeschiktheid**

Sociale partners buigen zich over de voorstellen zoals opgenomen in het najaarsakkoord ten aanzien van de WAO/loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid, die betrekking hebben op het tweede en derde ziektejaar. Daartoe wordt een werkgroep ingesteld die haar bevindingen zal rapporteren aan het OAGZ. Wat betreft de WAO (tweede en derde ziektejaar)/loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid zal het OAGZ vóór 1 november 2004 nadere afspraken maken voor degenen die vanaf 1 januari 2004 ziek zijn geworden. In de werkgroep zullen alle elementen uit het STAR-advies worden besproken, zoals: reïntegratie en preventie. Partijen gaan er van uit dat het najaarsakkoord integraal van kracht blijft.

- **Kinderopvang**
De in deze CAO, hoofdstuk 10, opgenomen regeling voor kosten kinderopvang komt, in het geval de Wet Kinderopvang per 1 januari 2005 wordt ingevoerd conform de essentie van het huidige wetsontwerp, per die datum te vervallen en wordt vervangen door een recht op een bijdrage in de kosten van een deel van de opvangkosten van erkende vormen van kinderopvang. Daarbij gelden eveneens de voorwaarden van het recht op vergoeding gedurende werktijd plus reistijd woon-werkverkeer alsmede overhandigen van gegevens (fiscaal en administratief) inzake verantwoording van de vergoeding. In gevallen van kennelijke hardheid kan de werkgever besluiten om een kostenvergoeding van meer dan de genoemde eenzijdige deel te verstrekken aan een werknemer

Algemene bepalingen

Artikel 1:1 Begripsbepalingen

In deze CAO wordt verstaan onder:

Werkgever

a. De werkgever:

1. De rechtspersoon die een instelling/voorziening beheert die tot doel heeft het verlenen van zorg- en dienstverlening aan gehandicapten. Daaronder wordt in ieder geval verstaan:
 - een instelling voor zwakzinnigenzorg;
 - een instelling voor zintuiglijk gehandicapten;
 - een instelling voor licht verstandelijk gehandicapten;
 - een internaat voor kinderen met ontwikkelingsstoornissen;
 - een voorzieningencentrum voor lichamelijk gehandicapten, te weten:
 - Nieuw Unicum te Zandvoort;
 - Stichting Rijnlands Zeehospitium te Katwijk;
 - Amstelrade te Amstelveen;
 - Siza Dorpgroep te Arnhem.
 - een dagverblijf voor lichamelijk gehandicapten;
 - een dagverblijf voor verstandelijk gehandicapten;
 - een gezinsvervangend tehuis voor lichamelijk gehandicapten;
 - een gezinsvervangend tehuis voor zintuiglijk gehandicapten;
 - een gezinsvervangend tehuis voor verstandelijk gehandicapten;
 - een logeerkamer voor verstandelijk gehandicapten;
2. De rechtspersoon die is opgericht door een of meer rechtspersonen als bedoeld in lid 1 met het oogmerk uitsluitend of nagenoeg uitsluitend diensten te verlenen aan deze rechtspersonen, welke diensten bestaan uit werkzaamheden die gebruikelijk in instellingen als bedoeld in lid 1 worden of werden verricht.
3. De rechtspersoon Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland.
4. De rechtspersoon die een instelling/voorziening beheert die tot doel heeft het verlenen van cliëntenondersteuning aan mensen met een beperking of chronische ziekte en hun ouders /verwanten (voorheen de Sociaal-Pedagogische Diensten).

Werknemer

b. De werknemer:

De persoon die een arbeidsovereenkomst is aangegaan met de onder a genoemde werkgever, met uitzondering van de persoon die:

- ambtenaar is in de zin van de Wet Privatisering ABP;
- de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt;
- de functie van directeur heeft, waarbij onder directeur wordt verstaan degene, die als zodanig voltijds belast is met de beleidsvoorbereiding alsmede het totale beheer van de instelling en daarvoor rechtstreeks verantwoording verschuldigd is aan het bestuur. De werkgever, genoemd onder a, bepaalt wie volgens deze begripsbepaling directeur in de instelling is.
- incidenteel gedurende een korte periode in de schoolvakanties werkzaam is voor een periode niet langer dan maximaal 6 weken achtereen;
- uurdocent is;
- in de instelling of voorziening werkzaam is uitsluitend ter vervulling van een stage;

Relatiepartner

c. Relatiepartner:

- a. Eén persoon met wie de ongehuwde werknemer blijkt een door een notaris opgesteld stuk een gemeenschappelijke huishouding voert vanaf een daarin vermelde datum, en met wie hij blijkt uittreksels uit het bevolkingsregister vanaf die datum op hetzelfde adres woont, tenzij er tussen hen bloed- of aanverwantschap in de rechte lijn bestaat.
- b. De persoon met wie de ongehuwde werknemer krachtens de Wet Geregistreerd Partnerschap een geregistreerd partnerschap heeft.

Salaris

d. Het salaris:

Het tussen werkgever en werknemer overeengekomen brutomaandloon, exclusief de eindejaarsuitkering, de vakantietoeslag en de in de hoofdstukken 4, 7, 8, 9, 10 en 12 genoemde vergoedingen.

Uurloon

e. Het uurloon:

Het bedrag dat wordt verkregen door het salaris bij een volledig dienstverband te delen door 156. Voor werknemers die een arbeidsduur hebben van gemiddeld 38 uur, geldt in plaats van 1/156: 1/165.

Volledig dienstverband

f. Volledig dienstverband:

Een dienstverband van gemiddeld 36 uur per week en gemiddeld 156 uur per maand.

Feestdagen

g. Feestdagen:

Nieuwjaarsdag, Paasmaandag, Hemelvaartsdag, Pinkstermaandag, Eerste en Tweede Kerstdag, 5 mei en de als zodanig door de overheid erkende nationale feest- en gedenkdagen alsmede de bijzondere feest- en gedenkdagen door de werkgever in overleg met de ondernemingsraad vastgesteld.

h. Overleg Arbeidsvoorwaarden Gehandicaptenzorg (OAGz):

Het door de Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland enerzijds en ABVAKABO FNV, CNV Publieke Zaak, FHZ, NU'91 anderzijds in het leven geroepen overlegorgaan.

OAGz

i. WOR

WOR

Wet op de Ondernemingsraden

j. Personeelsvertegenwoordiging:

PVT

Medezeggenschapsorgaan dat op basis van artikel 35 c WOR is ingesteld.

k. Cliënt

Cliënt

Een natuurlijk persoon ten behoeve van wie de instelling werkzaam is, alsmede de ouders, voogden, kinderen, broers en zussen, mentor en curator van de natuurlijke persoon.

Artikel 1:2 Werkingsfeer, toepassing en ontheffing van de CAO

Werkingsfeer

1. Deze CAO is van toepassing op de arbeidsovereenkomst tussen de werkgever als bedoeld in artikel 1:1 sub a en de werknemer als bedoeld in artikel 1:1 sub b.

Samenloop

2. Indien de werkgever als bedoeld in artikel 1:1 sub a tevens een andere instelling op het gebied van de zorg- en welzijnssector beheert, die onder de werkingsfeer van een andere CAO valt, is de CAO Gehandicaptenzorg niet van toepassing op de werknemers werkzaam in die andere instelling, tenzij daartoe toestemming is verleend zoals in lid 5 aangegeven.

Ontheffingsverzoek

3. Indien de arbeidsverhouding tussen de werkgever als bedoeld in artikel 1:1 sub a en zijn werknemers valt onder de werkingsfeer van meerdere CAO's, kunnen CAO-partijen op verzoek van die werkgever besluiten de bepalingen van deze CAO niet van toepassing te verklaren op de arbeidsverhouding tussen de werkgever en al zijn werknemers of een gedeelte van zijn werknemers. CAO-partijen kunnen aan dit besluit nadere voorwaarden verbinden.

Toepassingsverzoek

4. Indien een werkgever, geheel of gedeeltelijk, niet onder de werkingsfeer van deze CAO valt, kan deze werkgever CAO-partijen verzoeken instemming te verlenen deze CAO toe te passen op de arbeidsverhouding tussen de werkgever en de werknemers die voorafgaande aan het toepassingsverzoek niet onder de werkingsfeer van de CAO Gehandicaptenzorg vallen. Aan het besluit van CAO-partijen tot instemming kunnen nadere voorwaarden worden verbonden.

Strijdigheid werkingsfeeren

5. Indien sprake is van strijdigheid van de werkingsfeer van deze CAO met een andere bindende regeling van arbeidsvoorwaarden, zijn partijen bij deze CAO bevoegd in overleg met partijen bij die andere regeling een oplossing vast te stellen.

Artikel 1:3 Karakter van de CAO

Standaardkarakter

1. De bepalingen van deze CAO vinden slechts toepassing indien en voorzover zij niet met dwingendrechtelijke wetsbepalingen in strijd zijn.

2. Van de bepalingen in deze CAO mag afgeweken worden indien de betreffende CAO-regeling dit toestaat en indien aan de daarvoor geldende voorwaarden wordt voldaan. Afwijkingen van de CAO in strijd met het in de vorige volzin bepaalde zijn nietig.

PC privé/fiets

3. Over onderwerpen die niet in deze CAO zijn geregeld, kunnen werkgever en werknemer afspraken maken voor zover deze niet in strijd zijn met de wet.

4. Bij aanschaf via de werkgever van een PC of een fiets op grond van een fiscale regeling, waarbij de financiële afwikkeling geheel of gedeeltelijk wordt gerealiseerd door verrekeningen met arbeidsvoorwaarden van de werknemer, is afwijking van de CAO toegestaan.

Doorwerking

5. Partijen bij de CAO kunnen op verzoek van de werkgever toestemming verlenen van deze CAO af te wijken ten behoeve van fiscale regelingen die niet genoemd zijn in lid 4 waarbij sprake is van verrekeningen met arbeidsvoorwaarden.

6. Indien de CAO in een bepaling de werkgever verplicht dan wel de werkgever de mogelijkheid biedt om ten aanzien van als zodanig bepaalde onderwerpen in overleg met zijn ondernemingsraad/personeelsvertegenwoordiging een eigen regeling overeen te komen dan wel af te wijken van een gegeven regeling uit deze CAO, wordt de aldus overeengekomen eigen of afwijkende regeling geacht onderdeel uit te maken van deze CAO.

Artikel 1:4 Dispensatie

Dispensatie

Partijen bij deze CAO kunnen op verzoek van de werkgever in geval van een zwaarwegend belang in het kader van de dienstverlening aan cliënten, ontheffing verlenen van de toepassing van (onderdelen van) de CAO op de arbeidsrelaties met een of meer bij de werkgever in dienst zijnde werknemers. CAO-partijen kunnen aan deze ontheffing nadere voorwaarden verbinden. Ontheffing wordt niet verleend indien de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging niet schriftelijk heeft ingestemd met het verzoek van de werkgever. Ontheffing kan niet eerder verleend worden dan nadat de werkgever hierover overleg heeft gevoerd met de regionale vertegenwoordigers van de werknemersorganisaties, partij bij deze CAO.

Artikel 1:5 Gesubsidieerde arbeid

Gesubsidieerde arbeid en toepassing CAO

1 De bepalingen van de CAO zijn van toepassing op een werknemer met een gesubsidieerde arbeidsplaats, op basis van een voorziening ex de Wet Werk en Bijstand, met uitzondering van:

- a. artikel 2:1 lid 2;
- b. de artikelen 2:3 en 2:4;
- c. artikel 2:6

- d. hoofdstuk 4 Functiewaardering, salariering en vakantietoelage;
 - e. hoofdstuk 15 Wachtgeld.
2. Bij de aanstelling van een werknemer met een gesubsidieerde arbeidsplaats dient de werkgever voorts de volgende regels in acht te nemen:
- a. de salariering van de werknemer vindt plaats op basis van het wettelijk minimum(jeugd)loon;
 - b. de werkgever dient de nodige aandacht te besteden aan scholing en begeleiding, die de werknemer met een gesubsidieerde arbeidsplaats in staat zullen stellen tijdens het werken op de gesubsidieerde arbeidsplaats zoveel mogelijk kennis en vaardigheden te verwerven;
 - c. Voorts gelden voor de in lid 1 van dit artikel bedoelde arbeidsrelatie de subsidievoorwaarden welke genoemd staan in de Wet Werk en Bijstand dan wel in de op basis van deze wet opgestelde subsidievoorwaarden van de subsidieverstrekende gemeente.
 - d. Bij wijziging van de Wet Werk en Bijstand, dan wel bij inwerkingtreding van een toekomstige vergelijkbare wettelijke subsidieregeling gedurende de looptijd van deze CAO, kunnen CAO-partijen nieuwe afspraken maken, die in de plaats komen van het bepaalde in dit artikel.
3. Voor de werknemers met een gesubsidieerde arbeidsplaats die al op 31 december 2003 bij hun huidige werkgever een dienstbetrekking op grond van de Wet inschakeling werkzoekenden of het Besluit In- en Doorstroombanen hadden, gelden per 1 januari 2004 in afwijking van lid 2 van dit artikel de bepalingen van artikel 16:4b.

Artikel 1:6 AMI-banen en toepassing CAO

*AMI en
toepassing CAO*

- 1 De bepalingen van de CAO zijn van toepassing op de arbeidsrelatie met de werknemer waarvoor de werkgever een subsidie ontvangt op grond van de Arbeidsmarktimpulsregeling, tenzij uitdrukkelijk anders is bepaald. Hoofdstuk 4 is niet van toepassing op deze arbeidsrelatie.
- 2 Voorts zijn van toepassing op de arbeidsovereenkomsten die zijn aangegaan op grond van de Arbeidsmarktimpulsregeling de toepasselijke subsidievoorwaarden van het Sectorfonds Zorg, alsmede aanvullende regels in artikel 16:4.
- 3 Voor zover de toepassing van de in lid 1 genoemde subsidieregeling in strijd is met de toepasselijke bepalingen in deze CAO, kan voorzover de toepassing van de CAO leidt tot niet-toekenning van de subsidie door de subsidiegever aan de werkgever, door het OAGz besloten worden de desbetreffende CAO-bepaling voor werknemers die een arbeidsrelatie hebben waarop de subsidieregeling naast de CAO van toepassing is, buiten toepassing te verklaren.
- 4 De in lid 3 genoemde buiten-toepassingverklaring werkt terug vanaf het moment van invoering van de met de CAO strijdige subsidievoorwaarde.

Artikel 1:7 Toepassing CAO op relatiepartner

*Relatiepartner en
toepassing CAO*

1. De bepalingen van de CAO die van toepassing zijn op de gehuwde werknemer, zijn van overeenkomstige toepassing op de werknemer met een relatiepartner als bedoeld in artikel 1:1 sub c, mits voldaan aan het gestelde in het volgende lid en voorzover dat wettelijk mogelijk is.
2. De werknemer dient hetzij bij indiensttreding, hetzij wanneer hij een gemeenschappelijke huishouding gaat voeren, de schriftelijke bewijsstukken te overleggen die aantonen dat er sprake is van een gemeenschappelijke huishouding met een persoon die krachtens artikel 1:1 sub c als relatiepartner wordt aangemerkt.
3. Is aan het gestelde in lid 1 en 2 voldaan, dan wordt de relatiepartner voor de toepassing van deze CAO als echtgenoot/echtgenote aangemerkt en worden onder bloed- en aanverwanten mede begrepen bloed- en aanverwanten van de relatiepartner van de werknemer.
4. De werknemer dient het feit van beëindiging van de relatie binnen een maand –te rekenen vanaf de dag waarop de beëindiging heeft plaatsgevonden- schriftelijk aan de werkgever mede te delen.

*Inhoud
arbeids-
overeen-
komst*

Artikel 2:1 Vastlegging en inhoud arbeidsovereenkomst

1. De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan en gewijzigd. De werkgever draagt zorg dat beide partijen binnen twee weken na het sluiten of wijzigen van de overeenkomst een door beide partijen ondertekend exemplaar ontvangen van de arbeidsovereenkomst of de wijziging daarvan.
2. De schriftelijke overeenkomst vermeldt:
 - a. de naam, vestigingsplaats en het adres van de werkgever;
 - b. de naam, voornamen, geboorteplaats, geboortedatum, woonplaats en het adres van de werknemer;
 - c. de datum van indiensttreding;
 - d. de functie die door de werknemer zal worden vervuld en de toepasselijke functiebeschrijving;
 - e. de vermelding of de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde dan wel voor bepaalde tijd is aangegaan onder opgave van de tijdsperiode;
 - f. de proeftijd in de zin van artikel 7:652 juncto artikel 7:676 BW, indien zo'n proeftijd is overeengekomen;
 - g. de gemiddelde arbeidsduur per week bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst binnen de in artikel 6:1, 6:2 en 6:3 gestelde grenzen;
 - h. de wijze waarop de werktijden zijn geregeld;
 - i. het salaris en de salarisschaal bij het aangaan van de dienstbetrekking overeenkomstig de bepalingen van hoofdstuk 4 Functiewaardering, salariëring en vakantietoeslag;
 - j. de vermelding dat op de werknemer van toepassing is de verplichte deelneming aan het pensioenfonds voor de Gezondheid, Geestelijke en Maatschappelijke Belangen;
 - k. al of niet de verplichting tot verhuizing;
 - l. nevenfuncties bij indiensttreding;
 - m. de vermelding dat op de werknemer de CAO Gehandicaptenzorg van toepassing is, zoals deze thans is vastgesteld, respectievelijk gedurende deze arbeidsovereenkomst zal worden gewijzigd, en de verklaring van de werknemer daarmee bekend te zijn en daarmee akkoord te gaan;
 - n. de verklaring van de werknemer van de ontvangst van een exemplaar van de CAO;
 - o. bijzondere regelingen en afspraken die van toepassing zijn, voorzover die niet aan te merken zijn als afwijkingen in de zin van artikel 1:3.
 - p. of de werknemer deelneemt aan de collectieve ziektekostenregeling zoals bedoeld in artikel 9:8 van deze CAO.

Artikel 2:2 Verstrekking CAO

*Verstrekking
CAO*

1. De werkgever is verplicht bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst deze CAO in digitale vorm aan de werknemer ter inzage te laten zijn. Hetzelfde geldt voor iedere, na de indiensttreding van de werknemer, nieuw te verschijnen -gewijzigde- CAO. Indien de werknemer daarom verzoekt, wordt de CAO in schriftelijke vorm aan hem verstrekt.
2. Eveneens is de werkgever verplicht tijdens de sollicitatieprocedure het meest recente exemplaar van deze CAO op diens verzoek aan de gerede kandidaat in digitale vorm ter inzage te laten zijn. Op verzoek van de gerede kandidaat wordt de CAO in schriftelijke vorm aan hem verstrekt.

Artikel 2:3 Duur van de arbeidsovereenkomst

*Onbepaalde tijd
Afwijken*

1. De arbeidsovereenkomst wordt als regel voor onbepaalde tijd aangegaan.
2. De werkgever kan in afwijking van het bepaalde in lid 1 met de werknemer een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aangaan op basis van een regeling waarmee de ondernemingsraad/personneelsvertegenwoordiging conform artikel 27 WOR heeft ingestemd.

Artikel 2:4 Verlengde arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd

Verlenging

*Tijdelijke
vervanging*

1. Onverminderd het bepaalde in het tweede lid, kan de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd worden verlengd conform het bepaalde in artikel 7: 668a van het Burgerlijk Wetboek.
2. In geval van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die zijn aangegaan in verband met tijdelijke vervanging, geldt in afwijking van het bepaalde in artikel 7: 668a Burgerlijk Wetboek dat meer dan 3 opeenvolgende arbeidsovereenkomsten kunnen worden afgesloten, ook als zij elkaar opvolgen met tussenpozen van drie maanden of minder, zonder dat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat, mits een termijn van 2,5 jaar niet wordt overschreden.

Artikel 2:5 Einde van de arbeidsovereenkomst

*Einde arbeids-
overeenkomst*

1. De arbeidsovereenkomst eindigt:
 - a. met wederzijds goedvinden;
 - b. wanneer de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt;
 - c. van rechtswege door het verstrijken van de termijn of door de beëindiging van de werkzaamheden, waarvoor de overeenkomst is aangegaan;
 - d. in geval van een overeenkomst voor onbepaalde tijd door opzegging met inachtneming van artikel 2:6;
 - e. door beëindiging om dringende redenen, als bedoeld in de artikelen 7:678 en 7:679 BW;
 - f. door ontbinding door de kantonrechter ingevolge artikel 7:685 BW;
 - g. terstond, door eenzijdige beëindiging door de werkgever of werknemer tijdens een schriftelijk overeen gekomen proeftijd;

- h. van rechtswege in geval van overlijden van de werknemer.
 - i. op de eerste dag van de volgende kalendermaand, indien de werknemer die de arbeidsovereenkomst in verband met een bevalling wenst te beëindigen dit schriftelijk en uiterlijk 10 kalenderdagen na de bevalling aan de werkgever heeft medegedeeld.
 - j. op het tijdstip waarop van het recht op de overbruggingsuitkering ingevolge de pensioenregeling van het PGGM gebruik wordt gemaakt, tenzij de werknemer en werkgever in onderling overleg schriftelijk anders overeenkomen. Werkgever en werknemer overleggen daartoe uiterlijk drie maanden voor de datum waarop de werknemer gebruik wenst te maken van de overbruggingsuitkering.
2. In geval het bepaalde in lid 1 sub b van toepassing is, eindigt de overeenkomst met ingang van de eerste dag van de kalendermaand volgende op die waarin de in dit lid genoemde gebeurtenis heeft plaatsgevonden.

Artikel 2:6 Opzegging*Wettelijke opzegtermijnen*

- 1. a. In geval van opzegging, als bedoeld in artikel 2:5 lid 1 d of, indien in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd een bepaling over tussentijdse opzegging is opgenomen, zijn de wettelijke bepalingen omtrent opzegtermijnen van toepassing, tenzij in deze CAO uitdrukkelijk anders wordt bepaald.
- b. Indien de werkgever de arbeidsovereenkomst opzegt als bedoeld in sub a, dient zulks schriftelijk te geschieden.

Verlengen opzegtermijn

- 2. Op grond van artikel 7:672 lid 8 BW is bij verlenging van de opzegtermijn voor de werknemer, de opzegtermijn voor de werknemer en de werkgever gelijk indien de opzegtermijn niet langer is dan 3 maanden. Bij een langere opzegtermijn dan 3 maanden geldt voor de werkgever een dubbele opzegtermijn dan die voor de werknemer.
- 3. De datum van ingang van het ontslag als in dit artikel bedoeld is de eerste van de kalendermaand.

Artikel 2:7 Op non-actiefstelling*Procedure en maximale duur non-actiefstelling*

- 1. De werkgever kan de werknemer voor een periode van ten hoogste 3 weken op non-actief stellen, indien naar het oordeel van de werkgever de voortgang van de werkzaamheden – door welke oorzaak dan ook – ernstig wordt belemmerd. De termijn die hierbij in acht wordt genomen dient zo beperkt mogelijk te zijn, echter zo lang als nodig is om oplossingen tot stand te brengen. Indien dit na de termijn van 3 weken nog niet mogelijk is, dan kan de termijn na overleg met de werknemer of diens raadsman in beginsel met maximaal 6 weken worden verlengd. Indien oorzaken die buiten de invloedssfeer van de werkgever liggen dit noodzakelijk maken, kan de werkgever deze termijn voor een langere duur dan 6 weken gemotiveerd verlengen. Nadat een ontslagprocedure in gang is gezet, kan de werkgever de op non-actiefstelling telkens met een door hem te bepalen termijn verlengen, zulks tot het tijdstip waarop de arbeidsovereenkomst eindigt dan wel de ontslagprocedure is geëindigd.
- 2. Het besluit tot op non-actiefstelling alsmede het besluit tot verlenging ervan wordt door de werkgever zo spoedig mogelijk schriftelijk aan de werknemer medegedeeld onder vermelding van de redenen waarom deze maatregel is vereist.
- 3. Op non-actiefstelling geschiedt steeds met behoud van alle overige rechten voortvloeiende uit de arbeidsovereenkomst/CAO.
- 4. De werkgever is gedurende de periode van op non-actiefstelling gehouden te bevorderen dat de werknemer zijn werkzaamheden kan hervatten.
- 5. Na het verstrijken van de periode van op non-actiefstelling is de werknemer gerechtigd zijn werkzaamheden te hervatten.
- 6. De op non-actiefstelling kan niet bij wijze van strafmaatregel worden gebruikt.

Artikel 2:8 Schorsing*Procedure en maximale duur schorsing*

- 1. De werkgever kan de werknemer voor ten hoogste een week met behoud van salaris schorsen, om zodanig ernstige redenen dat voortzetting van de werkzaamheden door de werknemer naar het oordeel van de werkgever niet langer verantwoord is. De schorsing wordt onverwijld, gemotiveerd en bij aangetekend schrijven aan de werknemer ter kennis gebracht of bevestigd.
- 2. De werknemer wordt binnen 4 dagen na dagtekening van het aangetekend schrijven (zaterdagen, zondagen en feestdagen niet meegerekend) in de gelegenheid gesteld zich tegenover de werkgever te verantwoorden. Hij kan zich daarbij door een raadsman doen bijstaan.
- 3. De werkgever kan de schorsing éénmaal met ten hoogste een week verlengen. De werkgever kan niet gelijktijdig met het uitspreken van de eerste schorsing deze schorsing terstond verlengen.
- 4. Ingeval inmiddels een ontslagprocedure bij het CWI (Centrum Werk en Inkomen) door de werkgever in gang is gezet of een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst bij de rechter of het scheidsrecht is ingediend, kan de schorsing worden verlengd tot de datum van ingang van het ontslag of beëindiging van de arbeidsovereenkomst.
- 5. In geval van verlenging van de schorsing behoudt de werknemer zijn salaris.
- 6. De werkgever is bevoegd de werknemer gedurende de periode van schorsing de toegang tot de gebouwen en terreinen van de instelling te ontzeggen voorzover geen betrekking hebbende op de leefruimte van de werknemer.
- 7. Ingeval mocht blijken dat de werknemer kennelijk ten onrechte door de werkgever werd geschorst, zal de werkgever op verlangen van de werknemer deze openlijk rehabiliteren en hem de aantoonbare schade vergoeden.

Artikel 2:9 Uitkering bij overlijden

1. In geval van overlijden van de werknemer wordt door de werkgever aan:
 - a. de echtgeno(o)t(e) of relatiepartner, van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde, en bij ontstentenis van deze aan
 - b. diens minderjarige kinderen, en bij ontstentenis van deze aan
 - c. degene ten aanzien van wie de werknemer grotendeels in de kosten van het bestaan voorzag en met wie hij in gezinsverband leefde, een uitkering verstrekt op basis van diens laatstgenoten salaris over de periode vanaf de dag na het overlijden tot en met de laatste dag van de derde volle kalendermaand na de maand waarin het overlijden plaatsvond.
2. De overlijdensuitkering wordt belasting- en premievrij uitbetaald met uitzondering van het salaris over de maand van overlijden.
3. Indien de overledene geen betrekking nalaat als hierboven genoemd, kan de werkgever de uitkering of een gedeelte daarvan doen toekomen aan de persoon of de personen die daarvoor naar het oordeel van de werkgever op grond van billijkheidsoverwegingen in aanmerking komt/komen.
4. De overlijdensuitkering als bedoeld in het eerste lid wordt verminderd met het bedrag der uitkering ter zake van overlijden krachtens de Ziektewet of de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering.

Artikel 2:10 Pensioen PGGM*PGGM*

In de bepalingen van het pensioenreglement Stichting Pensioenfonds voor de Gezondheid, Geestelijke en Maatschappelijke Belangen worden de rechten en de verplichtingen van werkgever en werknemer geregeld, die betrekking hebben op de voor de werknemer geldende pensioenregeling, inclusief de regeling inzake de vaststelling van de hoogte van de jaarlijkse premie. De verdeling van de pensioenpremie wordt door cao-partijen bepaald.

Verplichtingen werkgever

<i>Goed werkgeverschap</i>	<p>Artikel 3:1 Algemeen De werkgever is verplicht al datgene te doen of na te laten wat een goed werkgever in gelijke omstandigheden behoort te doen of na te laten.</p>
<i>Plicht werkgever</i>	<p>Artikel 3:2 Geheimhouding De werkgever is verplicht tot geheimhouding van hetgeen hem met betrekking tot de persoon van de werknemer uit hoofde van zijn hoedanigheid 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 het dienstverband.</p>
<i>Trauma</i>	<p>Artikel 3:3 Traumatische ervaring De werkgever draagt zorg voor een adequate opvang van werknemers die een traumatische ervaring hebben gehad die verband houdt met de uitoefening van de functie. De werkgever stelt daarvoor een regeling in overleg met de ondernemingsraad vast.</p>
<i>Verzekerings- plicht werkgever</i>	<p>Artikel 3:4 Aansprakelijkheidsverzekering De werkgever is verplicht een verzekeringsovereenkomst voor schade te sluiten, die de civiele aansprakelijkheid van de werknemer dekt wegens dood, lichamelijk letsel en/of zaakschade, aan derden toegebracht in de uitoefening van zijn functie, met inbegrip van schade toegebracht aan derden door degene die door de werknemer in opdracht van de werkgever in de werksituatie wordt begeleid. De werkgever vrijwaart de werknemer voor aansprakelijkheid ter zake en ziet af van de eventuele mogelijkheid van regres op de werknemer. Eén en ander behoudens voor de gevallen dat de schade het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer.</p>
<i>Begrip schade</i>	<p>Artikel 3:5 Vergoeding schade aan werknemer</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Materiële schade welke aan de werknemer is toegebracht door een cliënt en welke redelijkerwijs niet voorkomen kon worden, wordt door de werkgever vergoed op voet van het onderstaande. 2. Onder materiële schade wordt ten dezen uitsluitend verstaan: <ol style="list-style-type: none"> a. schade aan goederen van de werknemer; b. schade ten gevolge van verwonding, voorzover het betreft herstelkosten en kosten wegens blijvende invaliditeit, een en ander voor ten hoogste 24 maanden, te rekenen vanaf de dag waarop de schadeveroorzakende gebeurtenis plaatsvond. De onder a en b genoemde schaden worden tezamen vergoed tot een maximum van € 2269,- per gebeurtenis.
<i>Voorwaarden</i>	<ol style="list-style-type: none"> 3. Om voor vergoeding in aanmerking te komen dient de werknemer aan te tonen dat: <ol style="list-style-type: none"> a. een cliënt de schade heeft toegebracht; b. hij op geen andere wijze te dezer zake schadeloos gesteld kan worden; c. de schade is toegebracht in de uitoefening van zijn functie; d. hij zich overigens naar het oordeel van de werkgever genoegzaam heeft verzekerd voor risico's, waarvan zulks gebruikelijk is.
<i>Cessie</i>	<ol style="list-style-type: none"> 4. Door de werknemer op grond van dit artikel schadeloos te stellen, treedt de werkgever tot een maximum van € 2269,- in de rechten van de werknemer die deze mocht hebben tegenover degene die schade heeft veroorzaakt.
<i>Rechtsbijstand</i>	<p>Artikel 3:6 Rechtsbijstand bij in- of externe klachtenprocedure</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. De werkgever voorziet in adequate rechtsbijstand indien de werknemer wordt betrokken in een in- of externe klachtenprocedure, inclusief tuchtrechtprocedure, tenzij er sprake is van nalatigheid of bewuste roekeloosheid.
<i>Verhalen kosten</i>	<ol style="list-style-type: none"> 2. Indien de nalatigheid of bewuste roekeloosheid niet vaststaat voorziet de werkgever in adequate rechtsbijstand. Blijkt na de (klachten-/tuchtrecht-)procedure dat er sprake is geweest van nalatigheid dan wel bewuste roekeloosheid, dan kan de werkgever besluiten de kosten verbonden aan de verleende rechtsbijstand te verhalen op de werknemer. 3. Dit artikel heeft geen betrekking op strafrechtelijke procedures.
<i>Belangen- behartiging</i>	<p>Artikel 3:7 Belangenbehartiging van de werknemer Onverminderd de bevoegdheid van de werknemer persoonlijk zijn belangen bij de werkgever te bepleiten, stelt de werkgever de vertegenwoordiger(s) van de werknemer op een daartoe strekkend verzoek van de werknemer of zijn vertegenwoordiger(s), op korte termijn in de gelegenheid mondeling of schriftelijk de belangen van de werknemer bij de werkgever te bepleiten. De werknemer heeft te allen tijde het recht hierbij aanwezig te zijn.</p>
<i>Detachering</i>	<p>Artikel 3:8 Detachering</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Een detachering kan uitsluitend worden aangegaan met instemming van de betrokken werknemer.

2. De werkgever waarbij detachering plaatsvindt, kan slechts treden in rechten en plichten van de werkgever, waarmee de werknemer een arbeidsovereenkomst heeft afgesloten, indien zulks is geregeld in de detacheringsovereenkomst.
3. Een detacheringsovereenkomst kan uitsluitend schriftelijk worden aangegaan.
4. Een afschrift van de detacheringsovereenkomst dient aan de werknemer te worden verstrekt.

Artikel 3:9 Sociaal Beleid

Sociaal beleid

De werkgever ontwikkelt in overleg met de ondernemingsraad een verantwoord sociaal beleid ten behoeve van zijn instelling(en) en de daarbinnen werkzame werknemers. Bij de ontwikkeling van het sociaal beleid nemen werkgever en ondernemingsraad het Beleidskader Sociaal Beleid Gehandicaptenzorg, dat als bijlage in deze CAO is opgenomen en daarvan deel uitmaakt, als richtsnoer.

Verplichtingen van de werknemer

Artikel 3:10 Algemeen

Goed werknemerschap

1. De werknemer is verplicht al datgene te doen dan wel na te laten wat een goed werknemer in diens plaats zou doen dan wel nalaten.

Gewetensbezwaren

2. De werknemer is verplicht de overeengekomen werkzaamheden naar zijn beste vermogen te verrichten en zich daarbij te gedragen naar de aanwijzingen door of vanwege de werkgever gegeven, zulks met inachtneming van het doel van de instelling en van hetgeen is neergelegd in een professioneel statuut/beroepscode, zoals dit per beroepsgroep is geformuleerd en door partijen bij deze CAO bekrachtigd.

Tijdelijke wijzigingen

3. Onverminderd het gestelde in de vorige leden, heeft de werknemer het recht op grond van ernstige gewetensbezwaren het uitvoeren van bepaalde opdrachten te weigeren. In dit geval draagt de werkgever er zorg voor dat binnen de afdeling van de betrokken werknemer zodanige maatregelen worden getroffen dat dit recht effectueerbaar is. De werkgever draagt zorg voor een adequate informatievoorziening aan alle betrokkenen binnen de afdeling.

4. Binnen redelijke grenzen en voorzover dit uit het belang van het werk, de instelling, dan wel bijzondere omstandigheden voortvloeit, is de werknemer – na overleg - verplicht om voor een maximale duur van 3 maanden in te stemmen met:

- a. het tijdelijk verrichten van andere werkzaamheden die in redelijke mate aansluiten bij zijn functie;
- b. tijdelijke wijzigingen in de regeling van zijn arbeidsduur en/of werktijden, overwerk inbegrepen;
- c. tijdelijke wijzigingen in de plaats van tewerkstelling.

Artikel 3:11 Geheimhouding

Plicht werknemer

1. De werknemer is verplicht tot geheimhouding van hetgeen hem uit hoofde van zijn functie ter kennis komt, voorzover die verplichting uit de aard der zaak volgt of hem uitdrukkelijk is opgelegd. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van het dienstverband.

2. De in lid 1 bedoelde verplichting bestaat niet tegenover hen, die rechtstreeks betrokken zijn bij de uitvoering van de behandelingsovereenkomst (WGBO), het behandelingsplan (BOPZ) dan wel het onderzoeksprotocol (WMO) en degene die optreedt als vervanger van de hulpverlener, voorzover de verstrekking noodzakelijk is voor de door hen in dat kader te verrichten werkzaamheden.

Artikel 3:12 Melding afwezigheid

Meldingsplicht

1. Indien de werknemer door ziekte of anderszins verhinderd is zijn werkzaamheden te verrichten, is hij verplicht daarvan, onder opgave van redenen, zo spoedig mogelijk mededeling te (laten) doen aan de werkgever.

2. Zodra het tijdstip bekend is, waarop hervatting van de werkzaamheden mogelijk is, dient de werknemer de werkgever daarvan in kennis te (laten) stellen.

Artikel 3:13 Nevenfuncties

Nevenfuncties

Het is de werknemer niet toegestaan een al dan niet gehonoreerde nevenfunctie te vervullen of al dan niet gehonoreerde nevenwerkzaamheden te verrichten welke redelijkerwijs geacht kunnen worden onverenigbaar te zijn met zijn functie dan wel met de belangen of het aanzien van de instelling.

Artikel 3:14 Geneeskundig en psychologisch onderzoek

Medische keuring

1. Een keuring in verband met het aangaan of wijzigen van een arbeidsovereenkomst als bedoeld in de Wet op de Medische Keuringen (Staatsblad 1997/365) wordt slechts verricht indien aan de vervulling van de functie waarop die arbeidsovereenkomst betrekking heeft, bijzondere eisen op het punt van medische geschiktheid moeten worden gesteld. Onder medische geschiktheid voor de functie wordt begrepen de bescherming van de gezondheid en veiligheid van de aspirant-werknemer en van derden bij de uitvoering van de desbetreffende arbeid.

2. De geneeskundige die de keuring verricht wordt door de werkgever aangewezen en mag geen familie zijn van de aspirant-werknemer.

Kosten en reiskosten

3. De kosten verbonden aan de keuring komen ten laste van de werkgever. Onder kosten worden tevens begrepen reis- en verblijfskosten van de aspirant-werknemer. Deze worden vergoed conform de voor de werknemers van de werkgever op grond van de CAO geldende regeling.

4. Wanneer aan de aanstelling een psychologisch onderzoek voorafgaat, geschiedt dit door een psycholoog, van wie vaststaat dat hij zich gebonden acht aan de regels van de code vervat in de beroepsethiek voor psychologen, geformuleerd door het Nederlands Instituut van Psychologen. Het bepaalde in de leden 2

en 3 is van overeenkomstige toepassing met dien verstande dat de arbeids- of organisatiepsycholoog die uitsluitend binnen een personeels- c.q. organisatieafdeling is aangesteld, mede voor het verrichten van selectiewerkzaamheden, het psychologisch onderzoek mag uitvoeren.

Preventief onderzoek

Artikel 3:15 Medisch onderzoek

De werknemer is verplicht zich te onderwerpen aan een door de werkgever met redenen omkleed noodzakelijk geacht medisch onderzoek, indien het een onderzoek betreft met een preventieve werking ten opzichte van de gezondheidssituatie in de instelling.

Ontoelaatbaar

Artikel 3:16 Ontoelaatbare handelingen

1. Het is de werknemer verboden:
 - a. direct of indirect deel te nemen aan ten behoeve van de werkgever uit te voeren aannemingen en leveringen;
 - b. direct of indirect geschenken, beloningen of provisie aan te nemen of te vorderen van:
 - instanties of personen ten behoeve van de werkgever werkzaam
 - leveranciers van de werkgever
 - instanties of personen met wie hij uit hoofde van zijn functie in aanraking komt.

Erfenissen

2. De werknemer zal, behoudens toestemming van de werkgever, geen erfenis of legaat aanvaarden van een persoon, die voor dan wel ten tijde van overlijden was opgenomen in de instelling en geen bloed- of aanverwant tot en met de vierde graad, echtgenoot, of relatiepartner van de werknemer is.
3. Tenzij door de werkgever uitdrukkelijk toestemming is verleend, is het de werknemer verboden geld of goederen, toebehorend aan cliënten als geschenk of in bruikleen te aanvaarden, te kopen, te verkopen, te doen verkopen of te belenen.

<i>Waardering en indeling</i>	<p>Artikel 4:1 Functiewaardering FWG</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. a. De functie van de werknemer is met inachtneming van het onderstaande door de werkgever ingedeeld in één van de functiegroepen 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50, 55, 60, 65, 70, 75 en 80. b. De indeling als voornoemd volgt uit de toepassing van het actuele computerondersteund systeem FWG 3.0. c. Het computerondersteund systeem FWG wordt voor toepassing van dit artikel tevens aangemerkt als behorend tot dit artikel. De werknemer heeft de mogelijkheid inzage te krijgen in het functiewaarderingssysteem. De werknemer wordt niet in het bezit gesteld van het systeem. d. Het in sub a bepaalde vindt geen toepassing indien en zolang: <ul style="list-style-type: none"> – voor de werknemer, in dienst gekomen vóór 1 januari 1985, ingevolge artikel 13 van de Wet Minimumloon en Minimum Vakantiebijslag, vóór 1 januari 1985 ontheffing van deze wet is verkregen dan wel aangevraagd; – voor de werknemer, in dienst getreden na 31 december 1984, ingevolge artikel 13 van de Wet Minimumloon en Minimum Vakantiebijslag, dan wel – na 30 juni 1986 – ingevolge artikel 8 van de Wet Arbeid Gehandicapte Werknemers respectievelijk vanaf 1 juli 1998 op grond van artikel 7 van de Wet op de (Re)integratie Arbeidsgehandicapten (Wet REA) ontheffing is aangevraagd en verkregen. De werking van deze bepaling is beperkt tot de periode waarvoor ontheffing is verkregen. 2. De wijze van (her)indelen van de functie van een werknemer en de daarbij te volgen procedure zijn hierna vastgelegd in Functiewaardering gezondheidszorg (FWG), zoals opgenomen in artikel 4:14 e.v., van de CAO. Het bepaalde in de leden 1a, 1b en 1c is hierbij van overeenkomstige toepassing.
<i>Loongebouw</i>	<p>Artikel 4:2 Algemeen Salarïering</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. De salarisschalen staan vermeld in artikel 4:33. Er zijn functionele salarisschalen, jeugdschalen en aanloopschalen. De in de salarisschalen opgenomen bedragen gelden bij een volledig dienstverband. Indien een werknemer niet werkzaam is op basis van een volledig dienstverband, vindt salarisbetaling naar rato van de omvang van zijn dienstverband plaats.
<i>38-uur</i>	<ol style="list-style-type: none"> 2. Het salaris van de in artikel 6:1 genoemde werknemers met een arbeidsduur van meer dan 36 uur per week, wordt vastgesteld door de in artikel 4:33 genoemde bedragen aan te passen met de factor uren dienstverband/36 (bijvoorbeeld 38/36 bij 38-urig of 40/36 bij 40-urig dienstverband).
<i>Leerlingen</i>	<ol style="list-style-type: none"> 3. Het salaris van werknemers die een opleiding volgen, wordt vastgesteld overeenkomstig het in Hoofdstuk 5 Leerlingen bepaalde.
<i>Functionele schaal</i>	<p>Artikel 4:3 Indeling in functionele schaal</p> <p>De werkgever bepaalt op grond van de functie-indeling ingevolge artikel 4:1 van de CAO welke functionele salarisschaal voor de werknemer van toepassing is. Het nummer van de functionele salarisschaal correspondeert met het nummer van de functiegroep, waarin de functie van de werknemer is ingedeeld.</p>
<i>Jeugdschalen</i>	<p>Artikel 4:4 Toepassing salarisschalen</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Voor de werknemer die de leeftijd van 22 jaar nog niet heeft bereikt, geldt de bij zijn functionele salarisschaal behorende jeugdsalarisschaal en het hierin bij zijn leeftijd vermelde salaris.
<i>Functiejaren</i>	<ol style="list-style-type: none"> 2. De werknemer voor wie één van de functionele schalen 05 t/m 80 geldt, dient voor de toepassing hiervan over het hieronder genoemde aantal functie jaren te beschikken: <ul style="list-style-type: none"> – bij de functionele salarisschalen 05 t/m 40: 1 functiejaar. – bij de functionele salarisschalen 45 t/m 60: 2 functie jaren. – bij de functionele salarisschalen 65 t/m 80: 3 functie jaren. <p>De werkgever kan met de werknemer overeenkomen dat voor de toepassing van de functionele schaal het aantal benodigde functie jaren lager is dan in dit lid bepaald.</p>
<i>Aanloopschaal</i>	<ol style="list-style-type: none"> 3. Beschikt de werknemer niet over het in lid 2 bij zijn functionele salarisschaal genoemde aantal functie jaren, dan geldt voor hem de bij die schaal behorende aanloopschaal en wel het bij 0 functie jaren vermelde bedrag, dan wel, indien voor de werknemer zijn al dan niet elders verkregen ervaring daartoe aanleiding geeft, een hoger bedrag uit die schaal. De werkgever is bevoegd om voor de werknemer de aanloopschaal langer toe te passen dan het in lid 2 genoemde aantal jaren indien de functievervulling van de werknemer aanleiding geeft om nog niet de functionele schaal toe te passen. De werkgever doet hiervan schriftelijk en gemotiveerd mededeling aan de werknemer.
<i>Ervaring</i>	<ol style="list-style-type: none"> 4. De werknemer voor wie de functionele schaal geldt, wordt op het bij 0 functie jaren vermelde bedrag uit die schaal, dan wel, indien zijn al dan niet elders verkregen ervaring daartoe aanleiding geeft, op een hoger bedrag uit die schaal ingeschaald.
<i>55+-er</i>	<p>Artikel 4:5 Minimumsalaris 55+-er</p> <p>Aan de werknemer, die:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. tenminste de 55-jarige leeftijd heeft bereikt en b. daaraan direct voorafgaand onafgebroken 5 jaren in dienst van dezelfde werkgever is geweest, wordt geen lager salaris toegekend dan het maximum vastgestelde salaris van de schaal, waarin betrokkene is ingedeeld. <p>Toepassing van deze bepaling geldt uitsluitend voor werknemers die een arbeidsovereenkomst zijn aangegaan bij de huidige werkgever vóór 1 juli 1994.</p>

Artikel 4:6 Eindejaarsuitkering (premie behoud)

Werknemers die op 31 december van een kalenderjaar in dienst zijn bij de werkgever ontvangen van deze werkgever over dat kalenderjaar een premiebehoud in de vorm van een eindejaarsuitkering. De hoogte van deze eindejaarsuitkering bedraagt 4,45% van het feitelijk verdiende salaris bij de werkgever in de periode van 1 januari tot en met 31 december van het betreffende kalenderjaar. Het feitelijk verdiende salaris bij de werkgever is het salaris zoals bedoeld in artikel 1:1 sub d.

Artikel 4:7 Uitbetaling salaris

1. De werknemer dient uiterlijk 2 dagen, zon- en feestdagen niet meegerekend, voor het einde van de kalendermaand over zijn salaris over die maand te kunnen beschikken.
2. De vergoedingen als bedoeld in hoofdstuk 7 en hoofdstuk 9 worden uiterlijk aan het einde van de kalendermaand, volgende op die waarin de aanspraken zijn ontstaan, aan de werknemer uitbetaald.
3. Van wijzigingen in het salaris en in de salarisberekening, ontvangt de werknemer telkens schriftelijk, door middel van een specificatie, mededeling.

Artikel 4:8 Periodieke verhogingen

1. Tenzij hierover in de arbeidsovereenkomst anders is bepaald, wordt éénmaal per jaar een salarisverhoging binnen de functionele schaal toegekend.
- De periodieke verhoging wordt voor de eerste maal toegekend 1 jaar na indiensttreding dan wel bevordering tot een functie welke is ingedeeld in een hogere functiegroep.

2. Indien de toepassing van een systeem van personeelsbeoordeling op grond van het bepaalde in lid 4 van dit artikel naar het oordeel van de werkgever daartoe aanleiding geeft, kan de werkgever besluiten in enig jaar géén dan wel op meerdere momenten in dat jaar een salarisverhoging binnen de functionele schaal toe te kennen.

3. Het jeugdsalaris als bedoeld in artikel 4:4, wordt jaarlijks vastgesteld op het bij de leeftijd van de werknemer vermelde bedrag van de jeugdsalarisschaal en wel per de eerste van de maand waarin hij verjaart.
4. Om uitvoering te kunnen geven aan het gestelde in lid 2, dient de werkgever gebruik te maken van een periodiek systematisch beoordelingssysteem, dat aan de volgende voorwaarden voldoet:
 - het systeem is voor de hele instelling gebaseerd is op dezelfde uitgangspunten;
 - het systeem is voor de werknemer doorzichtig en begrijpelijk;
 - het systeem biedt de werknemer mogelijkheden tot het instellen van beroep;
 - het systeem biedt de werknemer bij een negatieve beoordeling de mogelijkheid voor overleg met de werkgever teneinde in de toekomst negatieve beoordeling zo mogelijk te voorkomen

Artikel 4:9 Bijzondere toeslagen

1. De werkgever kan een gratificatie toekennen.
2. Indien voor één of meer specifieke functie(s) sprake is van een arbeidsmarktclup, kan in bijzondere gevallen aan de werknemer een tijdelijke toeslag worden toegekend ter grootte van maximaal 10% van het voor de werknemer geldende salaris.

3. Voorzover en zolang naar het oordeel van de werkgever ten aanzien van de functieervulling sprake is van bijzondere omstandigheden kan aan de werknemer een toeslag worden toegekend. Bij toekenning van deze toeslag geldt dat de som van het voor de werknemer geldende salaris en de toeslag ten hoogste het maximum van de naast hogere functionele salarisschaal bedraagt. De toeslag kan echter niet meer bedragen dan maximaal 8 opeenvolgende regelnummers van de inpassingstabel vanaf het voor de werknemer geldende salaris.

Artikel 4:10 Vakantietoeslag

1. De vakantietoeslag bedraagt voor de werknemer die op 31 mei een vol jaar in dienst is geweest 8% van het feitelijk verdiende salaris, in de periode van 1 juni tot en met 31 mei daaraan voorafgaand.
2. De vakantietoeslag wordt eenmaal per jaar, in de maand mei, betaald.
3. Wanneer de werknemer op 31 mei nog geen vol jaar in dienst is geweest, bedraagt de vakantietoeslag een, aan de duur van de dienstbetrekking tot 31 mei, evenredig deel van het in lid 1 genoemde bedrag.
4. De werknemer, wiens dienstbetrekking eindigt vóór de datum van 31 mei, ontvangt een vakantietoeslag evenredig aan de duur van de dienstbetrekking sinds de eerste juni daaraan voorafgaande. De vakantietoeslag wordt berekend op basis van het feitelijk verdiende salaris en wordt gelijktijdig met de betaling van het laatste salaris uitbetaald.
5. De leden 2,3 en 4 zijn niet dwingend van toepassing op werknemers met een dienstverband voor bepaalde tijd.

Artikel 4:11 Bevordering

1. Bij bevordering tot een functie welke is ingedeeld in een hogere functiegroep wordt het salaris ontleend aan de functionele schaal van de nieuwe functie, met dien verstande dat het tot dan toe genoten salaris met 2 periodieken wordt verhoogd en het nieuwe salaris tenminste gelijk moet zijn aan het minimum van de functionele schaal van de functie waarnaar de werknemer werd bevorderd, doch nimmer meer mag bedragen dan het maximum van de bij deze hogere functie behorende schaal.

2. Van het in het lid 1 bepaalde kan door de werkgever met instemming van de ondernemingsraad/personeelsvertegenwoordiging volledig worden afgeweken door het vaststellen van een eigen regeling.

Artikel 4:12 Waarneming

1. De werknemer die is aangewezen om, anders dan in het geval van vervanging wegens vakantie, geduren-

de langere tijd dan 1 maand aaneengesloten een hoger ingedeelde functie, welke is ingedeeld in een hogere functiegroep, van een andere werknemer geheel of nagenoeg geheel waar te nemen, ontvangt voor elke maand van de waarneming een vergoeding, gelijk aan het verschil tussen zijn huidige salaris en het aanvangssalaris van de hoger ingedeelde functie, welke is ingedeeld in een hogere functiegroep, met een minimum van 2 periodieken. Het salaris vermeerderd met voornoemde vergoeding kan niet meer bedragen dan het maximum van de schaal van de hoger ingedeelde functie die wordt waargenomen.

- Eigen regeling*
2. De werknemer die is aangewezen om anders dan in het geval van vervanging wegens vakantie gedurende langere tijd dan 1 maand aaneengesloten een hoger ingedeelde functie, welke is ingedeeld in een hogere functiegroep, van een andere werknemer voor tenminste de helft van de dagelijkse arbeidsduur waar te nemen, ontvangt voor elke maand van de waarneming een vergoeding gelijk aan het gestelde in lid 1, welke wordt berekend naar het gedeelte van zijn waarneming.
 3. Van het in de leden 1 en 2 bepaalde kan door de werkgever volledig worden afgeweken met instemming van de ondernemingsraad/personeelsvertegenwoordiging door het vaststellen van een eigen regeling.

Artikel 4:13 Gratificatie jubileum en OBU

- Jubileumgratificatie*
1. De werknemer die onafgebroken in dienst van de werkgever is geweest, heeft recht op een éénmalige gratificatie ten bedrage van een kwart van het maandsalaris bij 12,5 jaar, de helft van het maandsalaris bij 25 jaar en een vol maandsalaris bij 40 jaar dienst.
 2. Op het moment dat de arbeidsovereenkomst eindigt ten gevolge van het bereiken van de ouderdomspensioengerechtigde leeftijd heeft de werknemer recht op een gratificatie ten bedrage van de helft van het maandsalaris.
 3. Op het moment dat de arbeidsovereenkomst eindigt ten gevolge van het gebruik maken van de overbruggingsuitkering ingevolge de pensioenregeling van het PGGM, heeft de werknemer recht op een gratificatie ten bedrage van de helft van het maandsalaris. De uitbetaling vindt plaats indien met de werknemer geen nieuw dienstverband wordt aangegaan. Wordt na de beëindiging een nieuwe arbeidsovereenkomst aangegaan dan wordt de gratificatie toegekend aan het einde van de nieuwe overeenkomst. Wordt na de beëindiging een nieuwe arbeidsovereenkomst aangegaan dan wordt de gratificatie, die is gebaseerd op het maandsalaris direct voorafgaand aan de aanvang van de OBU, toegekend aan het einde van de nieuwe overeenkomst.
 4. Indien de werknemer gebruik maakt van ruil-OBU wordt de in lid 3 bedoelde gratificatie toegekend op het moment dat de werknemer met volledig OBU gaat en geen nieuw dienstverband met de werkgever aangaat.
 5. Bij samenloop van lid 2 enerzijds en lid 3 of lid 4 anderzijds heeft de werknemer enkel recht op een gratificatie conform lid 2.

Artikel 4:14 Uitgangspunten Functiewaardering Gezondheidszorg (FWG)

- Uitgangspunten FWG*
- Basis voor de indeling is de daadwerkelijk uitgeoefende functie, vastgelegd in een desbetreffende functiebeschrijving conform door CAO-partijen overeengekomen kwaliteitscriteria.
 - Indeling van de functie op basis van het FWG-functiewaarderingssysteem vindt plaats na vaststelling van de functie overeenkomstig de desbetreffende functiebeschrijving.
 - Bij het vaststellen van de functiebeschrijving geldt de procedure zoals schematisch weergegeven in bijlage 1 van dit hoofdstuk, met inachtneming van de bepalingen in dit hoofdstuk.
 - Bij het vaststellen van de waardering en de indeling van de functie die de werknemer vervult, geldt de procedure zoals schematisch weergegeven in bijlage 2 van dit hoofdstuk, met inachtneming van de bepalingen van dit hoofdstuk.
 - De werkgever geeft aan wie binnen de instelling bevoegd is tot het beheer van de FWG-instellingsbestanden (systeemdeskundige) en tot het maken van een indelingsvoorstel met het FWG-systeem (indelaars). De werkgever waarborgt een juiste systeemtoepassing en draagt in dit verband zorg voor adequate opleiding en training van FWG-deskundigen en indelaars.

Artikel 4:15 Vaststellen functiebeschrijving

- Functiebeschrijving*
1. De werkgever neemt met inachtneming van de procedure zoals schematisch weergegeven in bijlage 1 van dit hoofdstuk, een voorlopig besluit ter zake van de functiebeschrijving van de werknemer en legt dit aan de werknemer voor.
- Bezwaarprocedure*
2. Indien de werknemer niet instemt met het voorlopige besluit als bedoeld in lid 1, kan hij bezwaar maken bij de werkgever. Het bezwaar dient schriftelijk en met redenen omkleed bij de werkgever te worden ingediend, binnen een termijn van 30 dagen nadat de werkgever de werknemer over het voorlopig besluit tot vaststelling van zijn functiebeschrijving heeft geïnformeerd, hetzij een binnen de instelling in overeenstemming met de OR/personeelsvertegenwoordiging nader bepaalde termijn.
 3. De werkgever wint advies in bij de Interne Bezwaren Commissie FWG als bedoeld in artikel 4:24, ter zake van het bezwaar van de werknemer.
 4. De werkgever beslist en informeert de werknemer schriftelijk binnen een termijn van 30 dagen na ontvangst van het bezwaarschrift van de werknemer definitief over de vaststelling van de functiebeschrijving, hetzij een binnen de instelling in overeenstemming met de OR/personeelsvertegenwoordiging nader bepaalde termijn.

Artikel 4:16 FWG-waardering en indeling van de functie

- Functiewaardering*
1. Met behulp van het FWG-functiewaarderingssysteem bepaalt de werkgever de FWG-waardering en indeling van de functie en legt aan de werknemer een voorlopig indelingsbesluit voor. De procedure omtrent waardering en indeling is schematisch weergegeven in bijlage 2 van dit hoofdstuk.

Hoofdstuk 4.

Bezwaarprocedure

2. Indien de werknemer niet instemt met het voorlopig besluit als bedoeld in lid 1 van dit artikel, kan hij bezwaar maken bij de werkgever. Het bezwaar dient schriftelijk en met redenen omkleed bij de werkgever te worden ingediend, binnen een termijn van 30 dagen nadat de werkgever de werknemer over het voorlopig indelingsbesluit heeft geïnformeerd, hetzij een binnen de instelling in overeenstemming met de OR/personeelsvertegenwoordiging nader bepaalde termijn.
3. De werkgever wint advies in bij de Interne Bezwaren Commissie FWG als bedoeld in artikel 4:24, ter zake van het bezwaar van de werknemer.
4. De werkgever beslist en informeert de werknemer schriftelijk binnen een termijn van 30 dagen na ontvangst van het bezwaarschrift van de werknemer, hetzij een binnen de instelling in overeenstemming met de OR/personeelsvertegenwoordiging nader bepaalde termijn.

Beroepsprocedure

5. Indien de werknemer niet instemt met het definitieve besluit van de werkgever kan hij binnen 30 dagen nadat de werkgever hem over het definitieve besluit heeft geïnformeerd, het geschil voorleggen aan de Landelijke Bezwaren Commissie FWG als bedoeld in artikel 4:29.

Artikel 4:17 Berichtgeving over de functiebeschrijving en indeling

Wijze van berichtgeving

De werkgever informeert de werknemer ter zake van de voorlopige respectievelijk definitieve besluiten ter zake van de voor de werknemer geldende functiebeschrijving respectievelijk waardering en indeling van de voor de werknemer geldende functie overeenkomstig het hieronder bepaalde.

- Schriftelijk ingeval er sprake is van een ongewijzigde indeling met FWG 3.0. De werknemer ontvangt een kopie van de volgens de FWG-kwaliteitscriteria uitgewerkte functiebeschrijving alsmede schriftelijke mededeling omtrent de waardering en indeling van de functie.
- Schriftelijk, maar de mogelijkheid wordt geboden tot een gesprek, ingeval er sprake is van een hogere indeling met FWG 3.0. De werknemer ontvangt een kopie van de volgens de FWG-kwaliteitscriteria uitgewerkte functiebeschrijving alsmede schriftelijke mededeling omtrent de waardering en indeling van de functie.
- Schriftelijk en een gesprek ingeval er sprake is van een lagere indeling. De werknemer ontvangt een kopie van de volgens de FWG-kwaliteitscriteria uitgewerkte vastgestelde functiebeschrijving alsmede schriftelijke mededeling omtrent de waardering en indeling van de functie.

Herindeling

Artikel 4:18 Herindeling van functies na invoering FWG: algemeen

1. Na de eenmalige indeling van functies volgens het nieuwe functiewaarderingsstelsel moet een nieuwe indeling of een herindeling van de functie plaatsvinden bij de volgende situaties:
 - a. Wijzigingen van en aanvullingen op het functiemateriaal.
Indien partijen bij de CAO overeenkomen om het stelsel of de stelselinhoud aan te passen, dan dient de werkgever tot heroverweging van (een) bestaande functie-indeling(en) over te gaan, indien en voorzover de aanpassingen direct betrekking hebben op die bestaande functie-indeling(en).
 - b. Wezenlijke verandering van de functie-inhoud.
De werkgever dient tot toetsing c.q. heroverweging van (een) functie-indeling(en) over te gaan, overeenkomstig de in dit hoofdstuk opgenomen procedure, indien sprake is van wezenlijke verandering van de inhoud van (een) functie(s).
Wanneer redelijkerwijs verondersteld mag worden dat de functie-inhoud en/of functie-eisen niet meer aansluiten bij de functie of het niveau, zoals deze laatstelijk is vastgelegd bij de (her)indeling, is sprake van een wezenlijke verandering van een functie.

Nieuwe functie

2. Indien de werkgever een nieuwe functie voorlopig heeft ingedeeld, kan de werknemer 6 maanden na deze voorlopige indeling een schriftelijk en gemotiveerd verzoek tot herindeling indienen. Vervolgens zal de werkgever binnen 3 maanden overgaan tot het starten van de herindelingsprocedure.

Bestaande functie

3. De herindelingsprocedure op basis van lid 1 sub b kan niet eerder worden aangevangen dan 1 jaar na de datum van het (her)indelingsbesluit waarbij de functie laatstelijk is vastgesteld bij de (her)indeling.

Artikel 4:19 Herindelingsprocedure

Fasen herindeling

Op basis van de in artikel 4:18 lid 1 sub a en b omschreven situaties kan zowel de werkgever als de werknemer het initiatief nemen tot het starten van een herindelingsprocedure. De herindelingsprocedure vindt plaats in de volgende fasen.

- a. In fase 1 vindt plaats:
 - een toetsing door de werkgever (dan wel een door de werkgever daartoe aangewezen functionaris) van het initiatief tot herindeling;
dan wel
 - een nadere overweging door de werkgever of en zo ja welke de gevolgen zijn van wijzigingen van en/of aanvullingen op het stelsel.
dan wel
 - een afwijzing door de werkgever van het door de werknemer ingediende verzoek tot herindeling (wijziging van artikel van kracht per 1 maart 2003).
Bij de beoordeling of sprake is van een wezenlijke verandering van de functie-inhoud dient de inhoud van de functie van de betrokken werknemer te worden geïnventariseerd. Als dan kan worden gezien in hoeverre tot wijziging van het laatstelijk vastgestelde indelingsniveau dient te worden gekomen. Met ingang van 1 maart 2003 heeft de werknemer de mogelijkheid schriftelijk en met redenen omkleed bezwaar te maken tegen de afwijzing van het door de werknemer ingediende verzoek tot herindeling binnen een termijn van 30 dagen nadat de werkgever hem heeft geïnformeerd over de afwijzing van het herindelingsverzoek. De werkgever verzendt het bezwaarschrift van de werknemer binnen 30 dagen ter advisering door naar de Interne Bezwaren Commissie (IBC-FWG). Deze termijn

kan met instemming van de werknemer worden verlengd. De IBC-FWG brengt binnen 30 dagen na ontvangst van de adviesaanvraag advies uit aan de werkgever. De werkgever beslist en informeert de werknemer schriftelijk binnen een termijn van 30 dagen na het ontvangen van het advies van de IBC-FWG over het al dan niet starten van de herindelingsprocedure. Indien de IBC-FWG de werkgever adviseert de herindelingsprocedure te doen laten aanvangen, dan is de werkgever daartoe gehouden.

- b. In fase 2 legt de werkgever de functiebeschrijving voor aan de werknemer.
- c. In fase 3 stelt de werkgever de waardering van de functie vast en biedt dit overeenkomstig het bepaalde in artikel 4:17 aan de werknemer aan.

Artikel 4:20 Vaststellen functiebeschrijving bij herindeling

*Functiebeschrijving
bij herindeling
Bezwaarprocedure*

1. De werkgever neemt een voorlopig besluit ter zake van de functiebeschrijving van de werknemer en legt dit aan de werknemer voor.
2. Indien de werknemer niet instemt met het voorlopige besluit als bedoeld in lid 1, kan hij bezwaar maken bij de werkgever. Het bezwaar dient schriftelijk en met redenen omkleed bij de werkgever te worden ingediend, binnen een termijn van 30 dagen nadat de werkgever de werknemer over het voorlopige besluit tot vaststelling van zijn functie heeft geïnformeerd, hetzij een binnen de instelling in overeenstemming met de OR/personeelsvertegenwoordiging nader bepaalde termijn.
3. De werkgever wint binnen 14 dagen na ontvangst van het bezwaarschrift advies in bij een Interne Bezwaren Commissie FWG als bedoeld in artikel 4:24 ter zake van het bezwaar van de werknemer, hetzij een binnen de instelling in overeenstemming met de OR/personeelsvertegenwoordiging nader bepaalde termijn.
4. De werkgever beslist en informeert de werknemer schriftelijk binnen een termijn van 30 dagen na ontvangst van het advies van de IBC-FWG inzake het bezwaarschrift van de werknemer definitief over de vaststelling van de functiebeschrijving. Vanaf 1 maart 2003 kan de werkgever gemotiveerd en eenmalig de termijn van 30 dagen verlengen. Wanneer de werkgever binnen de afgesproken termijn geen besluit bekend maakt dan wordt het bezwaar van de werknemer geacht te zijn toegewezen (tot 1 maart 2003 kan de werkgever op basis van een regeling met OR/personeelsvertegenwoordiging een afwijkende termijn hanteren).

Artikel 4:21 Waardering en indeling van de functie bij herindeling

*Procedure
Herwaardering en -indeling*

1. Met behulp van het FWG-functiewaarderingsstelsel bepaalt de werkgever de FWG-waardering en -indeling van de functie.
2. Na de vaststelling van de waardering en de indeling van de functie vindt een herindelingsgesprek plaats tussen de werkgever (dan wel een door de werkgever daartoe aangewezen functionaris) en de werknemer over de waardering en indeling van de functie. De werknemer kan zich tijdens dit gesprek laten bijstaan door een derde.
3. Van het gesprek als bedoeld in lid 2 wordt een verslag gemaakt. Indien in het gesprek als bedoeld in lid 2 wordt overeengekomen een tweede gesprek te voeren, wordt ook van dit gesprek een verslag gemaakt door de werkgever.
4. De werknemer ontvangt binnen 14 dagen na het gesprek als bedoeld in lid 2 een herindelingsvoorstel en het gespreksverslag, hetzij een binnen de instelling in overeenstemming met de OR/personeelsvertegenwoordiging nader bepaalde termijn.
5. Indien de werknemer akkoord gaat met het herindelingsvoorstel dient hij dit binnen 30 dagen na ontvangst van het voorstel schriftelijk aan de werkgever kenbaar te maken, hetzij een binnen de instelling in overeenstemming met de OR/personeelsvertegenwoordiging nader bepaalde termijn.
6. De werkgever bevestigt binnen 14 dagen na het akkoord van de werknemer het herindelingsvoorstel en stelt de werknemer schriftelijk op de hoogte van het definitieve besluit conform het voorstel. Vanaf 1 maart 2003 kan de werkgever gemotiveerd en eenmalig de termijn van 30 dagen verlengen. Wanneer de werkgever binnen de afgesproken termijn geen besluit bekend maakt dan wordt het bezwaar van de werknemer geacht te zijn toegewezen (tot 1 maart 2003 kan de werkgever op basis van een regeling met OR/personeelsvertegenwoordiging een afwijkende termijn hanteren).

Bezwaarprocedure

7. Indien de werknemer niet akkoord gaat met het herindelingsvoorstel dan dient hij binnen 30 dagen na ontvangst van het herindelingsvoorstel schriftelijk en gemotiveerd bij de werkgever een bezwaar in te dienen, hetzij een binnen de instelling in overeenstemming met de OR/personeelsvertegenwoordiging nader bepaalde termijn.
8. De werkgever wint binnen 14 dagen na ontvangst van het bezwaarschrift advies in bij een Interne Bezwaren Commissie FWG als bedoeld in artikel 4:24, ter zake van het bezwaar van de werknemer betreffende de waardering en indeling van de vastgestelde functie, hetzij een binnen de instelling in overeenstemming met de OR/personeelsvertegenwoordiging nader bepaalde termijn.
9. De werkgever beslist en informeert de werknemer schriftelijk binnen een termijn van 30 dagen na ontvangst van het advies van de IBC-FWG inzake het bezwaarschrift van de werknemer. Vanaf 1 maart 2003 kan de werkgever gemotiveerd en eenmalig de termijn van 30 dagen verlengen. Wanneer de werkgever binnen de afgesproken termijn geen besluit bekend maakt dan wordt het bezwaar van de werknemer geacht te zijn toegewezen (tot 1 maart 2003 kan de werkgever op basis van een regeling met OR/personeelsvertegenwoordiging een afwijkende termijn hanteren).

Beroepsprocedure

10. Indien de werknemer niet akkoord gaat met het definitieve waarderings- en indelingsvoorstel van de werkgever kan hij in beroep gaan bij de Landelijke Bezwarencommissie FWG als bedoeld in artikel 4:29.

Artikel 4:22 Herindeling en de gevolgen voor het salaris

Salarisgevolgen herindeling

1. Indien ten gevolge van herindeling als bedoeld in de FWG-regeling, een lagere functiegroep van kracht

wordt, geldt per de eerste van de kalendermaand volgend op het indelingsbesluit het volgende.

- a. Indien ten gevolge van het herindelingsbesluit een lagere functiegroep voor de werknemer van kracht wordt, wordt het salaris zoals vastgelegd in de arbeidsovereenkomst bevroren, ingeval het salaris meer bedraagt dan het maximum salaris van de lagere functiegroep vermeerderd met 10%. Dit bevroren salaris wordt aangepast met de algemene loonaanpassingen zoals van toepassing voor de CAO Gehandicaptenzorg.
 - b. Indien ten gevolge van het herindelingsbesluit een lagere functiegroep voor de werknemer van kracht wordt, dan kan hij het maximum salaris zoals vastgelegd in de arbeidsovereenkomst bereiken, voorzover dit het maximum salaris plus 10% behorende bij de lagere functiegroep niet overstijgt.
2. Indien ten gevolge van herindeling als bedoeld in de FWG-regeling, een hogere functiegroep van kracht wordt, geldt per de eerste van de kalendermaand volgend op het indelingsbesluit, het volgende.
- a. De salarisschaal behorend bij de hogere functiegroep wordt van toepassing.
 - b. Bij de vaststelling van het salaris uit de nieuwe salarisschaal geldt ten minste het bedrag dat overeenkomt met het salaris dat per de eerste van voornoemde kalendermaand gold. Wanneer dit bedrag niet in de nieuwe salarisschaal voorkomt, dan geldt het naast hogere bedrag van die salarisschaal.
 - c. Bij de toepassing van het hiervoor bepaalde geldt tenminste het eerste bedrag van de functionele salarisschaal die voor de werknemer geldt.
Bij de vaststelling van het salaris geldt voor de werknemer die de leeftijd van 22 jaar nog niet heeft bereikt, het in de jeugdsalarisschaal bij zijn leeftijd vermelde bedrag.
Komt het salaris, dat voor de werknemer, die de leeftijd van 22 jaar nog niet heeft bereikt, direct voortvloeiend aan het besluit tot herindeling gold, niet voor in een jeugdsalarisschaal, dan geldt hetzelfde dan wel het naast hogere bedrag van de functionele salarisschaal.

Artikel 4:23 Salarisgarantie bij invoering van FWG 3.0

- | | |
|--|---|
| <i>Salarisgarantie bij invoering FWG 3.0</i> | 1. Indien ten gevolge van de invoering van het FWG 3.0-systeem, voor de werknemers die op 31 december 1999 vallen onder de werkingssfeer van de CAO Gehandicaptenzorg (voorheen Ziekenhuiswezen) is de invoering op 1 januari 2000 gesteld en voor de werknemers die op 31 december 2000 vallen onder de werkingssfeer van de CAO Gehandicaptenzorg (voorheen Dagverblijven en Tehuizen voor Gehandicaptent) is de invoering op 1 januari 2001 gesteld, een lagere functiegroep van kracht wordt, behoudt de werknemer, in afwijking van artikel 4:22 lid 1 zijn in de arbeidsovereenkomst vastgestelde salaris inclusief de bestaande vooruitzichten. |
| <i>Peildata</i> | 2. Peildatum voor de functievervulling is 1 januari 2000 voor de functies van instellingen vallende onder de werkingssfeer van de CAO Gehandicaptenzorg (voorheen Ziekenhuiswezen) en 1 april 2000 voor de functies van instellingen vallende onder de werkingssfeer van de CAO Gehandicaptenzorg (voorheen Dagverblijven en Tehuizen voor Gehandicaptent). |
| <i>Garantieschalen DTG</i> | 3. Indien de werknemer, die op 31-12-2000 werkzaam was bij een instelling vallend onder de werkingssfeer van de CAO Gehandicaptenzorg (voorheen CAO Dagverblijven en Tehuizen voor Gehandicaptent), wordt ingedeeld in een FWG-schaal met een lagere doorloop (hoogste salarisbedrag schaal) dan voor hem zou gelden bij doorloop in de betreffende Fuwa-schaal, wordt deze medewerker ingedeeld in de bij de betreffende Fuwa-schaal behorende garantieschaal uit artikel 4:34. |
| <i>Minimale verbetering</i> | 4. Voor elke werknemer, die op 31-12-2000 werkzaam was bij een instelling vallend onder de werkingssfeer van de CAO Gehandicaptenzorg (voorheen CAO Dagverblijven en Tehuizen voor Gehandicaptent), geldt dat inpassing in de nieuwe schaal per 1 januari 2001 plaatsvindt op hetzelfde salarisbedrag (dan wel indien dit salarisbedrag in de nieuwe schaal niet voorkomt in het naasthogere in de nieuwe schaal voorkomende salarisbedrag) als in de oude Fuwa-schaal. De werknemer heeft, bij inschaling op 1 januari 2001 op basis van FWG 3.0, door deze inpassing recht op een verbetering van zijn salaris met tenminste 0,8%. Indien de werkgever op 1 januari 2001 niet gereed is met de inschaling op basis van FWG 3.0 van de functie van de werknemer, ontvangt de werknemer in afwachting van de effectivering van de inschaling van zijn functie met FWG 3.0 alvast deze 0,8% verbetering van zijn salaris van 1 januari 2001. In de bijlagen bij deze CAO is een tabel opgenomen waarin deze 0,8% verbetering is verwerkt. De werknemer die aan de hand van deze tabel wordt uitbetaald, ontvangt bij de uiteindelijke inschaling van zijn functie met FWG 3.0 niet nogmaals deze verbetering van 0,8%. |
| <i>Periodiek en FWG</i> | 5. Indien de datum van overschaling samenvalt met de periodiekdatum, vindt de overschaling plaats na verwerking van het periodiekeffect.
6. De oorspronkelijke periodiekdatum blijft voor elke werknemer, als bedoeld in lid 3, gehandhaafd. |

Artikel 4:24 Taak Interne Bezwaren Commissie FWG (IBC-FWG)

- | | |
|------------------|--|
| <i>Taken IBC</i> | 1. De instelling heeft een door de werkgever ingestelde Interne Bezwaren Commissie FWG (IBC-FWG). |
| | 2. De IBC-FWG heeft tot taak de werkgever van gemotiveerd advies te dienen: <ol style="list-style-type: none"> a. bij een bezwaar dat door een werknemer bij de werkgever is ingediend tegen een besluit bij de invoering van de FWG 3.0 inzake de voor de werknemer geldende functiebeschrijving (waaronder mede de toepassing van de kwaliteitseisen van het FWG 3.0 systeem bij de beschrijving van de functie) als bedoeld in artikel 4:15 dan wel 4:20; b. bij een bezwaar dat door een werknemer bij de werkgever is ingediend tegen een besluit bij de invoering van de FWG 3.0 inzake de waardering en indeling van de voor de werknemer geldende functie als bedoeld in artikel 4:16; c. indien een werknemer, schriftelijk en met redenen omkleed, bij de werkgever bezwaar heeft aange-tekend tegen: <ul style="list-style-type: none"> - de afwijzing van het door de werknemer ingediende verzoek tot herindeling als bedoeld in artikel 4:18; |

- het door de werkgever, dan wel een door de werkgever daartoe aangewezen functionaris uitgebracht herindelingsvoorstel als bedoeld in artikel 4:21.
- 3. In geval van afwijzing door de werkgever van een herindelingsverzoek is de IBC-FWG bevoegd de werkgever te adviseren de herindelingsprocedure te doen laten aanvangen indien de werknemer in het bezwaarschrift daartoe heeft verzocht. Indien de IBC-FWG de werkgever adviseert de procedure te doen laten aanvangen, is de werkgever daartoe gehouden.

Artikel 4:25 Samenstelling IBC-FWG*Samenstelling IBC*

1. De IBC-FWG wordt gevormd door 2 leden aan te wijzen door de directie van de instelling en 2 leden aan te wijzen door de ondernemingsraad dan wel de personeelsvertegenwoordiging dan wel, bij het ontbreken daarvan, door de werknemers van de instelling, en een door hen gezamenlijk aan te wijzen voorzitter. In de regel zullen de leden van de IBC-FWG medewerkers zijn vanuit de instelling, in overleg kan worden besloten niet-medewerkers op te nemen.
2. Binnen de instelling kan in overeenstemming met de OR/personeelsvertegenwoordiging nader invulling gegeven worden aan de IBC-FWG.

Artikel 4:26 Bezwarenprocedure bij de IBC-FWG bij invoering FWG 3.0*Procedure IBC bij invoering FWG 3.0*

1. Indien de werknemer tegen het voorlopig besluit van de werkgever ter zake van zijn functiebeschrijving een bezwaar heeft ingediend is het navolgende van toepassing.
 - a. De werkgever legt bij bezwaar van een werknemer tegen de functiebeschrijving het betreffende bezwaarschrift ter advisering voor aan de IBC-FWG en verstrekt de IBC-FWG de functiebeschrijving, die werkgever voornemens is vast te stellen voor de functie die de werknemer vervult.
 - b. De IBC-FWG onderzoekt het bezwaar en brengt de werkgever schriftelijk advies uit. De werknemer ontvangt hiervan een afschrift.
 - c. Alvorens een advies uit te brengen hoort de IBC-FWG de werknemer. Het horen van de werknemer vindt bij voorkeur plaats in het bijzijn van de werkgever(svertegenwoordiger). Indien de werkgever(svertegenwoordiger) wordt gehoord, dient dit bij voorkeur te geschieden in aanwezigheid van de werknemer.
 - d. De werknemer kan zich tijdens de procedure laten bijstaan, de eventuele kosten daarvan komen voor rekening van de werknemer.
 - e. Indien een der partijen stukken voorlegt aan de IBC-FWG dienen deze ook te worden verstrekt aan de wederpartij.
2. Indien de werknemer tegen het voorlopig besluit van de werkgever ter zake van de waardering en indeling van zijn functie zijn functiebeschrijving een bezwaar heeft ingediend is het navolgende van toepassing.
 - a. De werkgever legt bij bezwaar van een werknemer tegen de waardering en indeling van de functie het betreffende bezwaarschrift ter advisering voor aan de IBC-FWG en verstrekt de IBC-FWG de vastgestelde functiebeschrijving waarop bezwaar tegen de waardering en indeling betrekking heeft.
 - b. De IBC-FWG onderzoekt het bezwaar en brengt de werkgever schriftelijk advies uit; de werknemer ontvangt hiervan een afschrift.
 - c. Alvorens een advies uit te brengen hoort de IBC-FWG de werknemer bij voorkeur in het bijzijn van de werkgever(svertegenwoordiger). Indien de werkgever(svertegenwoordiger) wordt gehoord dient dit bij voorkeur te geschieden in aanwezigheid van de werknemer.
 - d. De werknemer mag zich tijdens de procedure laten bijstaan, de eventuele kosten daarvan komen voor rekening van de werknemer.
 - e. Indien een der partijen stukken voorlegt aan de IBC-FWG dienen deze ook te worden verstrekt aan de wederpartij.

Artikel 4:27 Werkwijze na invoering van FWG 3.0*IBC na invoering FWG 3.0*

1. De IBC-FWG bevestigt terstond jegens de werkgever de ontvangst van de adviesaanvraag van de werkgever, het bezwaarschrift van de werknemer en het verslag c.q. de bescheiden betrekking hebbende op de afwijzing door de werkgever van het herindelingsverzoek c.q. het voorlopige herindelingsvoorstel van de werkgever aan de werknemer. Een afschrift van deze bevestiging gaat naar de werknemer.
2. Desgevraagd door de IBC-FWG leggen de werkgever, respectievelijk de werknemer de overige door de IBC-FWG ter zake relevant geachte bescheiden over. Deze bescheiden worden tevens aan de wederpartij gezonden.
3. Vervolgens hoort de IBC-FWG de werknemer en de werkgever(svertegenwoordiger), waarin deze in de gelegenheid worden gesteld een toelichting te geven. De werknemer kan zich tijdens dit gesprek laten bijstaan door een derde. Dit gesprek vindt bij voorkeur plaats in elkaars aanwezigheid.
4. Binnen 30 dagen na ontvangst van de adviesaanvraag, hetzij een binnen de instelling in overeenstemming met de OR/personeelsvertegenwoordiging nader bepaalde termijn, brengt de IBC-FWG schriftelijk een gemotiveerd advies uit aan de werkgever en zendt een afschrift van dit advies aan de werknemer. In het advies worden ook de eventuele minderheidsstandpunten vermeld.

Artikel 4:28 Advies IBC-FWG*Zwaarwegend advies*

Het advies van de IBC-FWG is zwaarwegend. Indien de werkgever afwijkt van het advies van de commissie dient hij dit schriftelijk en met redenen omkleed aan de werknemer kenbaar te maken.

Artikel 4:29 Taak Landelijke Bezwaren Commissie FWG (LBC-FWG)*Taak LBC*

De Landelijke Bezwaren Commissie FWG, hierna te noemen LBC-FWG, heeft tot taak een oordeel te geven

over de waardering en/of indeling van een functie indien na het doorlopen van de procedure binnen de instelling een geschil bestaat tussen de werknemer en de werkgever. De landelijke bezwarenprocedure sluit aan op de interne procedure en is alleen toegankelijk indien de interne procedure binnen de instelling volledig is doorlopen en afgerond.

Artikel 4:30 Samenstelling LBC-FWG

Samenstelling LBC

1. De LBC-FWG wordt gevormd door 4 leden aan te wijzen door de werkgeversorganisaties betrokken bij de FWG-overeenkomst als bedoeld in lid 2 van dit artikel, en 4 leden aan te wijzen door de werknemersorganisaties als bedoeld in lid 2 van dit artikel, en een gezamenlijk door hen aan te wijzen voorzitter. De LBC-FWG wordt ondersteund door een secretaris.
2. Onder FWG-overeenkomst als bedoeld in lid 1 van dit artikel wordt bedoeld de overeenkomst die op 29 maart 1999 tussen de partijen betrokken bij de CAO voor het Ziekenhuiswezen 1998/1999, met uitzondering van de Nederlandse Vereniging van Ziekenhuizen, is afgesloten in het kader van de invoering van FWG 3.0.
3. De partijen bij deze CAO, de werkgevers- en werknemersorganisaties, dragen gezamenlijk het aandeel van de sector gehandicaptenzorg in de kosten van de LBC-FWG. De griffiekosten en de in rekening te brengen behandelkosten worden op de te maken kosten in mindering gebracht. Jaarlijks worden de te verwachten kosten en opbrengsten opgenomen in een begroting.

Artikel 4:31 Werkwijze – ontvankelijkheid LBC-FWG

Ontvankelijkheid bezwaar

1. De werkzaamheden starten met het ontvangen van een bezwaarschrift met de benodigde documenten en nadat de griffiekosten met betrekking tot de procedure zijn voldaan.
2. De secretaris onderzoekt de ontvankelijkheid door na te gaan of het bezwaar tot de competentie van de LBC-FWG behoort. De secretaris legt zijn bevindingen voor aan de voorzitter, de voorzitter legt dit voor aan de LBC-FWG.
3. De secretaris gaat na of de benodigde documenten aanwezig zijn, te weten:
 - a. de vastgestelde functiebeschrijving;
 - b. het indelingsvoorstel van de werkgever (waardering plus indeling);
 - c. het bezwaarschrift intern;
 - d. de uitgewisselde documenten van de LBC-FWG-procedure;
 - e. het advies van de LBC-FWG;
 - f. het voor bezwaar vatbare indelingsbesluit van de werkgever na de LBC-FWG procedure;
 - g. het bezwaarschrift voor de LBC-FWG.
4. Indien niet volledig vraagt de secretaris de ontbrekende informatie op bij de indiener van het bezwaarschrift.
5. Indien de behandeling van het bezwaarschrift niet kan starten of niet kan worden voortgezet, omdat gevraagde informatie niet binnen 60 dagen ter beschikking komt, zendt de secretaris de ontvangen documenten retour.
6. Indien de ontbrekende informatie zaken betreft van de werkgever waarover de indiener van het bezwaarschrift niet beschikt, kan ook de werkgever worden gevraagd desbetreffende informatie aan te leveren.
7. Indien de werkgever weigert informatie te verstrekken of anderszins in gebreke blijft, stelt de secretaris een conceptoordeel op. De voorzitter legt dit concept voor aan de LBC-FWG ten behoeve van een inhoudelijk advies, hetzij een nadere invulling van de behandeling – mogelijk onderzoek – van het onderhavige bezwaarschrift.
8. Zodra de stukken compleet is en de griffiekosten ontvangen zijn, informeert de secretaris gelijktijdig de werknemer en de werkgever over het in behandeling nemen van het bezwaar en geeft daarbij een te verwachten behandeltermijn aan. De wederpartij ontvangt een kopie van het bezwaarschrift.
9. De secretaris onderzoekt het bezwaar met betrekking tot de waardering en indeling aan de hand van de ontvangen gegevens, vraagt indien noodzakelijk aanvullende gegevens op, met kennisgeving aan de wederpartij.
10. De secretaris stelt een conceptoordeel op en legt dit voor aan de voorzitter.
11. De LBC-FWG kan desgewenst besluiten werknemer en/of werkgever te horen, in elkaars aanwezigheid, dan wel informatie van derden te vragen. De secretaris nodigt werknemer en werkgever uit en/of informeert hem over de vraag/vragen aan derden.
12. De voorzitter roept afhankelijk van hetgeen te bespreken is een evenredig paritair samengesteld deel van de commissie bijeen voor de verdere behandeling of voor het bespreken van het concept oordeel.
13. De LBC-FWG besluit ten aanzien van het bezwaar en doet – zo mogelijk – binnen 60 dagen nadat het bezwaarschrift in behandeling is genomen een voor geschilpartijen bindende uitspraak.
14. De secretaris handelt het bezwaar af:
 - a. de uitspraak wordt verzonden aan werknemer en werkgever;
 - b. de kosten voor de behandeling worden in rekening gebracht bij de in het ongelijk gestelde partij;
 - c. het dossier wordt gearchiveerd.

Hoor/wederhoor

Bindende uitspraak

Artikel 4:32 Griffiekosten van de LBC-FWG

Kosten LBC-procedure

1. De klager moet bij het indienen van het bezwaarschrift griffiekosten voldoen ad. € 136,- .
2. De behandelkosten bedragen bij een standaardprocedure € 454,- .
3. Ingeval de voorzitter van de LBC-FWG moet besluiten geschilpartijen te horen, kan een bedrag in rekening worden gebracht. Ingeval de voorzitter van de LBC-FWG moet besluiten om advies of informatie te vragen bij derden worden de kosten daarvan in rekening gebracht.

4. De LBC-FWG spant zich in om zoveel mogelijk bezwaarschriften volgens de standaardprocedure te behandelen en om, indien dit niet mogelijk is, de kosten tot een minimum te beperken. De secretaris zal geschilpartijen vooraf informeren over het afwijken van de standaardprocedure en over de met de afwijkende behandeling samenhangende kosten.
5. De kosten worden na afloop van de behandeling van het bezwaarschrift in rekening gebracht bij de in de ongelijk gestelde partij. Indien de werknemer in het gelijk wordt gesteld, ontvangt hij/zij de griffiekosten retour en worden deze kosten bij de werkgever in rekening gebracht.
6. Indien een bezwaarschrift niet ontvankelijk wordt verklaard zendt de secretaris de ontvangen documenten retour; de griffiekosten worden niet aan de klager gerestitueerd.
7. Indien de behandeling van het bezwaarschrift niet kan starten of niet kan worden voortgezet omdat gevraagde informatie niet binnen 60 dagen ter beschikking komt zendt de secretaris de ontvangen documenten retour en vervallen de griffiekosten.

Artikel 4:33 Salarisbedragen

Salarisschalen CAO Gehandicaptenzorg per 1 januari 2004 * * *

salarisschalen functiegroep 5

jeugschaal	aanloopschaal	functionele schaal
3	4	5
17 jr. 633	0 1 1220**	0 3 1266
18 jr. 760	1 2 1243**	1 4 1315
19 jr. 886	2 3 1266	2 5 1363
20 jr. 1013	3 4 1315	3 6 1390
21 jr. 1139		4 7 1427
		5 8 1463
		6 9 1501
		7 10 1543

salarisschalen functiegroep 10

jeugschaal	aanloopschaal	functionele schaal
8	9	10
17 jr. 657	0 1 1220**	0 4 1315
18 jr. 789	1 2 1243**	1 5 1363
19 jr. 921	2 3 1266	2 6 1390
20 jr. 1053	3 4 1315	3 7 1427
21 jr. 1184	4 5 1363	4 8 1463
		5 9 1501
		6 10 1543
		7 11 1590
		8 12 1640

salarisschalen functiegroep 15

jeugschaal	aanloopschaal	functionele schaal
13	14	15
17 jr. 682	0 2 1243**	0 5 1363
18 jr. 818	1 3 1266	1 6 1390
19 jr. 954	2 4 1315	2 7 1427
20 jr. 1091	3 5 1363	3 8 1463
21 jr. 1227	4 6 1390	4 9 1501
		5 10 1543
		6 11 1590
		7 12 1640
		8 13 1695
		9 14 1751

salarisschalen functiegroep 20

jeugschaal	aanloopschaal	functionele schaal
18	19	20
17 jr. 695	0 3 1266	0 6 1390
18 jr. 834	1 4 1315	1 7 1427
19 jr. 973	2 5 1363	2 8 1463
20 jr. 1112	3 6 1390	3 9 1501
21 jr. 1251	4 7 1427	4 10 1543
		5 11 1590
		6 12 1640
		7 13 1695
		8 14 1751
		9 15 1802
		10 16 1861

salarisschalen functiegroep 25

jeugschaal	aanloopschaal	functionele schaal
23	24	25
17 jr. 714	0 4 1315	0 7 1427
18 jr. 856	1 5 1363	1 9 1501
19 jr. 999	2 6 1390	2 10 1543
20 jr. 1142	3 7 1427	3 11 1590
21 jr. 1285	4 8 1463	4 12 1640
	5 9 1501	5 13 1695
		6 14 1751
		7 15 1802
		8 16 1861
		9 17 1907
		10 18 1963

salarisschalen functiegroep 30

jeugschaal	aanloopschaal	functionele schaal
28	29	30
17 jr. 732	0 6 1390	0 8 1463
18 jr. 878	1 7 1427	1 10 1543
19 jr. 1024	2 8 1463	2 12 1640
20 jr. 1170	3 9 1501	3 13 1695
21 jr. 1317	4 10 1543	4 14 1751
	5 11 1590	5 15 1802
		6 16 1861
		7 17 1907
		8 18 1963
		9 19 2015
		10 20 2069

salarisschalen functiegroep 35

jeugschaal	aanloopschaal	functionele schaal
33	34	35
17 jr. 771	0 8 1463	0 10 1543
18 jr. 926	1 9 1501	1 12 1640
19 jr. 1080	2 10 1543	2 14 1751
20 jr. 1234	3 11 1590	3 15 1802
21 jr. 1389	4 12 1640	4 16 1861
	5 13 1695	5 17 1907
		6 18 1963
		7 19 2015
		8 20 2069
		9 21 2122

salarisschalen functiegroep 40

aanloopschaal	functionele schaal
39	40
0 10 1543	0 12 1640
1 11 1590	1 14 1751
2 12 1640	2 16 1861
3 13 1695	3 17 1907
4 14 1751	4 18 1963
5 15 1802	5 19 2015
	6 20 2069
	7 21 2122
	8 22 2176
	9 23 2230
	10 24 2284

salarisschalen functiegroep 45

aanloopschaal	functionele schaal
44	45
0 10 1543	0 16 1861
1 12 1640	1 18 1963
2 14 1751	2 20 2069
3 16 1861	3 21 2122
4 17 1907	4 22 2176
5 18 1963	5 23 2230
6 19 2015	6 24 2284
	7 25 2339
	8 26 2397
	9 27 2456
	10 28 2508

salarisschalen functiegroep 50

aanloopschaal	functionele schaal
49	50
0 14 1751	0 21 2122
1 16 1861	1 23 2230
2 18 1963	2 25 2339
3 20 2069	3 27 2456
4 21 2122	4 28 2508
5 22 2176	5 29 2567
6 23 2230	6 30 2625
	7 31 2679
	8 32 2734
	9 33 2791
	10 34 2850

salarisschalen functiegroep 55

aanloopschaal	functionele schaal
54	55
0 19 2015	0 26 2397
1 21 2122	1 28 2508
2 23 2230	2 30 2625
3 25 2339	3 32 2734
4 26 2397	4 34 2850
5 27 2456	5 35 2903
6 28 2508	6 36 2968
	7 37 3030
	8 38 3093
	9 39 3155
	10 40 3211

salarisschalen functiegroep 60

aanloopschaal	functionele schaal
59	60
0 25 2339	0 32 2734
1 27 2456	1 34 2850
2 29 2567	2 36 2968
3 31 2679	3 38 3093
4 32 2734	4 40 3211
5 33 2791	5 42 3332
6 34 2850	6 44 3449
	7 45 3501
	8 46 3553
	9 47 3607
	10 48 3660

salarisschalen functiegroep 65

aanloopschaal	functionele schaal
64	65
0 32 2734	0 40 3211
1 34 2850	1 42 3332
2 36 2968	2 44 3449
3 38 3093	3 46 3553
4 40 3211	4 48 3660
5 41 3273	5 50 3768
6 42 3332	6 52 3876
7 43 3393	7 54 3984
	8 56 4093
	9 57 4145
	10 58 4199
	11 59 4255
	12 60 4308

salarisschalen functiegroep 70

aanloopschaal	functionele schaal
69	70
0 42 3332	0 50 3768
1 44 3449	1 53 3932
2 46 3553	2 56 4093
3 48 3660	3 59 4255
4 50 3768	4 62 4416
5 51 3823	5 64 4525
6 52 3876	6 66 4660
7 53 3932	7 68 4795
	8 70 4929
	9 71 4996
	10 72 5065
	11 73 5132
	12 74 5200

salarisschalen functiegroep 75

aanloopschaal	functionele schaal
74	75
0 54 3984	0 62 4416
1 56 4093	1 65 4592
2 58 4199	2 68 4795
3 60 4308	3 71 4996
4 62 4416	4 74 5200
5 63 4469	5 76 5335
6 64 4525	6 78 5478
7 65 4592	7 80 5628
	8 82 5780
	9 83 5855
	10 84 5931
	11 85 6019
	12 86 6109
	13 87 6195
	14 88 6285

salarisschalen functiegroep 80

aanloopschaal	functionele schaal
79	80
0 66 4660	0 74 5200
1 68 4795	1 77 5403
2 70 4929	2 80 5628
3 72 5065	3 83 5855
4 74 5200	4 86 6109
5 75 5268	5 88 6285
6 76 5335	6 90 6461
7 77 5403	7 92 6638
	8 94 6816
	9 95 6905
	10 96 6994
	11 97 7082
	12 98 7171
	13 99 7261
	14 100 7350

* wettelijk minimumloon met ingang van 1 januari 2004 bedraagt € 1249,20

** zonodig wettelijk minimumloon toekennen

*** het salaris van de werknemer met een voltijd-arbeidsduur van gemiddeld 38 uren per week wordt vastgesteld op 38/36 van het bedrag behorende bij het op de werknemer van toepassing zijnde inpassingsnummer en van 40 uren gemiddeld per week op 40/36

Artikel 4:34 Garantieschalen DTG na toepassing FWG

Jeugdsalarissen per maand na FWG 3.0 (voorheen CAO DTG) per 01-01-2004.

Deze garantieschalen zijn van toepassing op die werknemers die per 31-12-2000 in dienst waren bij de werkgever. Deze garantieschalen vervallen derhalve uiterlijk in 2005.

Het salaris van de werknemer in deze garantieschalen is bij indiensttreding vastgesteld op een volgnummer zijnde het aanvangsalaris van de van toepassing zijnde salarisschaal van de FUWA-schalen. De werknemer behoudt dit zelfde volgnummer tot en met het 21ste levensjaar. Per leeftijdjaar is het bedrag van het van toepassing zijnde volgnummer verminderd met de jeugd aftrek, uitgedrukt in de volgende percentages: 20 jaar 10%; 19 jaar 20%; 18 jaar 30%; 17 jaar 35% en 16 jaar 45%. Periodiekdatum is de eerste dag van de maand waarin hun verjaardag valt.

Jeugdsalarissen per maand na Fuwa (voorheen CAO DTG)

Volgnummer	afgerond 01-01-2004
21 jaar (100%)	
2	1249,20
3	1278
4	1305
6	1364
7	1395
9	1457
20 jaar (90%)	
2	1124,28
3	1150
4	1174
6	1227
7	1256
9	1311
19 jaar (80%)	
2	999,36
3	1022
4	1044
6	1092
7	1116
9	1166
18 jaar (70%)	
2	874,44
3	894
4	913
6	955
7	976
9	1020
17 jaar (65%)	
2	811,98
3	830
4	848
6	887
7	907
9	947
16 jaar (55%)	
2	687,06
3	703
4	718
6	751
7	767
9	802

Hoofdstuk 4.

De onderstaande garantieschalen DTG 1 t/m 15 corresponderen qua nummering met de nummers van de FUWA-schalen van de CAO Gehandicaptenzorg (voorheen DTG). De werknemer die recht heeft op toepassing van de garantieschaal heeft recht op toepassing van de garantieschaal die qua nummering correspondeert met het nummer van de FUWA-schaal waarin zijn functie was ingeschaald op 31 december 2000.

Garantieschaal DTG 1			
ervaring	oude DTG volgnr.	FWG volgnr.	bedrag 01-01-2003
0	2	1	of min. loon (1249,20)
1	3	4	1315
2	4	4	1315
3	5	5	1363
4	7	7	1427
5	9	8	1463

Garantieschaal DTG 2			
ervaring	oude DTG volgnr.	FWG volgnr.	bedrag 01-01-2003
0	3	4	1315
1	4	4	1315
2	5	5	1363
3	6	6	1390
4	7	7	1427
5	8	7	1427
6	9	8	1463
7	10	9	1501
8	11	10	1543
9	12	11	1590

Garantieschaal DTG 3			
ervaring	oude DTG volgnr.	FWG volgnr.	bedrag 01-01-2003
0	4	4	1315
1	5	5	1363
2	6	6	1390
3	7	7	1427
4	8	7	1427
5	9	8	1463
6	10	9	1501
7	11	10	1543
8	12	11	1590
9	13	12	1640
10	14	13	1695

Garantieschaal DTG 4			
ervaring	oude DTG volgnr.	FWG volgnr.	bedrag 01-01-2003
0	6	6	1390
1	7	7	1427
2	8	7	1427
3	9	8	1463
4	10	9	1501
5	11	10	1543
6	12	11	1590
7	13	12	1640
8	14	13	1695
9	15	14	1751
10	16	15	1802
11	17	16	1861
12	18	17	1907
13	19	18	1963

Garantieschaal DTG 5			
ervaring	oude DTG volgnr.	FWG volgnr.	bedrag 01-01-2003
0	7	7	1427
1	8	7	1427
2	9	8	1463
3	10	9	1501
4	11	10	1543
5	12	11	1590
6	13	12	1640
7	14	13	1695
8	15	14	1751
9	16	15	1802
10	17	16	1861
11	18	17	1907
12	19	18	1963
13	20	19	2015
14	21	20	2069

Garantieschaal DTG 6			
ervaring	oude DTG volgnr.	FWG volgnr.	bedrag 01-01-2003
0	9	8	1463
1	10	9	1501
2	12	11	1590
3	14	13	1695
4	16	15	1802
5	18	17	1907
6	19	18	1963
7	20	19	2015
8	21	20	2069
9	22	21	2122
10	23	22	2176
11	24	23	2230
12	25	24	2284

Garantieschaal DTG 7			
ervaring	oude DTG volgnr.	FWG volgnr.	bedrag 01-01-2003
0	12	11	1590
1	14	13	1695
2	15	14	1751
3	16	15	1802
4	18	17	1907
5	20	19	2015
6	22	21	2122
7	24	23	2230
8	26	25	2339
9	28	27	2456
10	29	28	2508

Garantieschaal DTG 8			
ervaring	oude DTG volgnr.	FWG volgnr.	bedrag 01-01-2003
0	20	19	2015
1	22	21	2122
2	24	23	2230
3	26	25	2339
4	28	27	2456
5	29	28	2508
6	30	29	2567
7	31	30	2625
8	32	31	2679
9	33	32	2734
10	34	33	2791
11	35	34	2850

Garantieschaal DTG 9			
ervaring	oude DTG volgnr.	FWG volgnr.	bedrag 01-01-2003
0	24	23	2230
1	26	25	2339
2	28	27	2456
3	30	29	2567
4	32	31	2679
5	34	33	2791
6	36	35	2903
7	38	37	3030
8	40	39	3155

Garantieschaal DTG 10			
ervaring	oude DTG volgnr.	FWG volgnr.	bedrag 01-01-2003
0	30	29	2567
1	32	31	2679
2	34	33	2791
3	36	35	2903
4	38	37	3030
5	40	39	3155
6	42	41	3273
7	44	43	3393
8	46	44	3449

Garantieschaal DTG 11			
ervaring	oude DTG volgnr.	FWG volgnr.	bedrag 01-01-2003
0	34	33	2791
1	36	35	2903
2	38	37	3030
3	40	39	3155
4	42	41	3273
5	44	43	3393
6	46	44	3449
7	48	46	3553
8	50	48	3660
9	52	50	3768
10	54	52	3876
11	56	54	3984
12	58	56	4093

Garantieschaal DTG 12			
ervaring	oude DTG volgnr.	FWG volgnr.	bedrag 01-01-2003
0	40	39	3155
1	42	41	3273
2	44	43	3393
3	46	44	3449
4	48	46	3553
5	50	48	3660
6	52	50	3768
7	54	52	3876
8	56	54	3984
9	58	56	4093
10	60	58	4199

Garantieschaal DTG 13			
ervaring	oude DTG volgnr.	FWG volgnr.	bedrag 01-01-2003
0	46	44	3449
1	48	46	3553
2	50	48	3660
3	52	50	3768
4	54	52	3876
5	56	54	3984
6	58	56	4093
7	60	58	4199
8	62	60	4308
9	64	62	4416
10	66	64	4525
11	68	66	4660
12	70	68	4795

Garantieschaal DTG 14			
ervaring	oude DTG volgnr.	FWG volgnr.	bedrag 01-01-2003
0	56	54	3984
1	58	56	4093
2	60	58	4199
3	62	60	4308
4	64	62	4416
5	66	64	4525
6	68	66	4660
7	70	68	4795
8	72	70	4929
9	74	72	5065
10	76	74	5200
11	78	76	5335
12	80	78	5478

Garantieschaal DTG 15			
ervaring	oude DTG volgnr.	FWG volgnr.	bedrag 01-01-2003
0	68	66	4660
1	70	68	4795
2	72	70	4929
3	74	72	5065
4	76	74	5200
5	78	76	5335
6	80	78	5478
7	82	80	5628
8	84	82	5780
9	86	86	6109
10	88	88	6285
11	90	91	6549

¹ Het minimumloon bedraagt met ingang van 1 januari 2004 € 1264,80.

Schematische weergaven FWG-procedure

Bijlage 1. Schematische weergave functiebeschrijving en vaststelling

Aanleiding tot het opstellen van een nieuwe functiebeschrijving is nieuw FWG systeem (invoeringsprocedure)

Uitgangspunt

De daadwerkelijk uitgeoefende functie

Stap 1
Uitvoering

Inventarisatie
Leidinggevende, in de regel in samenspraak met de betrokken medewerker of een groep van medewerkers.

Betreft

- Doel/kern van de functie
- Functieinhoud/taken/plaats in de organisatie
- Functie-eisen

Stap 2
Uitvoering

Functiebeschrijving
Leidinggevende, vaak in samenwerking met P&O

Betreft

- Uitwerking inventarisatie in fube
- Uitwerking fube volgens kwaliteitscriteria (paritair vastgesteld)
- Uitwerking fube volgens format (standaardvorm van de instelling)

Stap 3
Uitvoering
Betreft

Vaststelling functiebeschrijving (voorlopig)
Directeur

- Beoordelen voorgelegd fube (onder meer toetsen aan organisatieblauwdruk en kwaliteitscriteria)
- Voorlopige vaststelling
- Informeren van leidinggevende en werknemer
- Volgen van termijnen met betrekking tot voordefinitieve vaststelling

NB: Indien geen bezwaar volgt stap 5

Stap 4
Uitvoering
Betreft

Advies over bezwaar werknemer
Interne Bezwaren Commissie FWG

- Door werknemer bij werkgever ingediend bezwaarschrift
- Door directie ter advisering IBC-FWG voorgelegd bezwaarschrift
- Onderzoek IBC-FWG naar de bezwaren
- Advies van de IBC-FWG aan de directie

Stap 5
Uitvoering
Betreft

Vaststelling functiebeschrijving (definitief)
Directeur

- Informeren leidinggevende en medewerker
- Functiebeschrijving in instellingsbestand
- Functiebeschrijving toegevoegd aan arbeidsovereenkomst van desbetreffende werknemer(s)
- Functiebeschrijving beschikbaar voor FWG-indexing

De werknemer kan ten aanzien van de beschrijving van de functie geen nadere stappen meer ondernemen binnen de FWG-procedure. De gebruikelijke rechtsmiddelen (bijv. kantonrechter) kunnen door de werknemer op eigen kosten worden ingezet.

Bijlage 2. Schematische weergave FWG-indeling en vaststelling in stappen

Uitgangspunt

Functie volgens de vastgestelde functiebeschrijving

Stap 1
Uitvoering

Ontwikkeling indelingsvoorstel
Leidinggevende/indeler, vaak met ondersteuning van P&O

Betreft

- Toepassing FWG 3.0 indelingsproces
- Uitwerking indelingsproces in indelingsvoorstel (resultaat + onderbouwing/motivering)

Stap 2
Uitvoering

Beoordeling indelingsvoorstel
Directie, ondersteund door FWG-deskundige P&O

Betreft

- Check indelingsvoorstel
- Toetsing aan interne verhoudingen, blauwdruk organisatie, individuele arbeidsovereenkomst e.d.

Stap 3
Uitvoering
Betreft

Vaststelling indeling (voorlopig)
Directie

- Informeren van leidinggevende en werknemer
- Volgen van termijnen met betrekking tot voordefinitieve vaststelling

NB: Indien geen bezwaar volgt stap 5

Stap 4
Uitvoering
Betreft

Advies over bezwaar werknemer
Interne Bezwaren Commissie FWG

- Door werknemer bij werkgever ingediend bezwaarschrift
- Door directie ter advisering IBC-FWG voorgelegd bezwaarschrift
- Onderzoek IBC-FWG naar de bezwaren
- Advies van de IBC-FWG aan de directie

Stap 5
Uitvoering
Betreft

Vaststelling indeling (definitief)
Directeur

- Informeren leidinggevende en medewerker
- Functiebeschrijving en FWG-waardering en -indeling in indelingsbestand
- FWG-waardering en -indeling bevestigen aan desbetreffende werknemer(s) in het kader van de arbeidsovereenkomst

Bijlage 3. Schematische weergave herindelingsprocedure en toelichting

I Voorbereiding herindelingsprocedure

Stappen	Toelichting
<p>A Toetsing door de werkgever van het herindelingsinitiatief/nadere overwegingen als gevolg van wijzigingen van het systeem.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Initiatief van de werkgever Of • Schriftelijk en gemotiveerd verzoek tot herindelings van de werknemer. <p>Toetsingsvoorwaarden</p>
<p>B Vastlegging van conclusie door de werkgever. De werkgever stelt de werknemer schriftelijk en gemotiveerd in kennis van de conclusies, binnen 30 dagen na ontvangst van het herindelingsverzoek van de werknemer.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Afwijzing van het herindelingsverzoek Of • Uitnodiging van de werkgever aan de werknemer voor een herindelingsgesprek, vergezeld van een herindelingsvoorstel. 	<ul style="list-style-type: none"> • Schriftelijke inventarisatie van de wezenlijke veranderingen van de functie ten opzichte van hetgeen laatstelijk bij de (her)indeling en de vastlegging daarvan in de arbeidsovereenkomst is vastgesteld. • Schriftelijke motivering van de waardering en indeling De werkgever stelt de werknemer schriftelijk en gemotiveerd in kennis van de conclusies, binnen 30 dagen na ontvangst van het herindelingsverzoek van de werknemer.

II Start herindelingsprocedure

Stappen	Toelichting
<p>Werkgever stelt functiebeschrijving vast Werknemer akkoord</p> <p>Werknemer niet akkoord</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Indien de werknemer akkoord gaat met de functiebeschrijving of niet reageert binnen 30 dagen wordt de functiebeschrijving vastgesteld; • Indien de werknemer niet akkoord gaat met functiebeschrijving dan dient de werknemer dit binnen 30 dagen kenbaar te maken in een bezwaarschrift aan de werkgever;
<p>Werkgever stelt waardering en indeling vast</p>	<p>Herindelingsgesprek tussen werkgever en werknemer:</p> <ul style="list-style-type: none"> • eventueel nadere formulering van herindelingsvoorstel; • vastlegging van het gesprek; • werkgever/werknemer kunnen in onderling overleg besluiten tot het voeren van een tweede gesprek.
<p>Overleg werkgever en werknemer</p>	<p>Werknemer ontvangt binnen 14 dagen na het herindelingsgesprek het herindelingsvoorstel en het gespreksverslag.</p> <p>Indien de werknemer akkoord gaat met het herindelingsvoorstel, dan dient de werknemer dit binnen 30 dagen na ontvangst van het verslag schriftelijk aan de werkgever kenbaar te maken.</p> <p>Indien de werknemer niet akkoord gaat met het herindelingsvoorstel dan dient de werknemer dit binnen 30 dagen na ontvangst van het verslag kenbaar te maken in een bezwaarschrift aan de werkgever.</p>
<p>Ontvangst voorstel en verslag door werknemer</p>	<p>Werknemer ontvangt binnen 14 dagen na akkoord van werknemer het herindelingsvoorstel en stelt de werknemer schriftelijk op de hoogte van het besluit conform het voorstel.</p>
<p>Werknemer akkoord</p>	<p>Werkgever bevestigt binnen 14 dagen na akkoord van werknemer het herindelingsvoorstel en stelt de werknemer schriftelijk op de hoogte van het besluit conform het voorstel.</p>
<p>Werknemer niet akkoord</p>	<p>Werkgever bevestigt binnen 14 dagen na akkoord van werknemer het herindelingsvoorstel en stelt de werknemer schriftelijk op de hoogte van het besluit conform het voorstel.</p>
<p>Herindelingsbesluit van de werkgever</p>	<p>Werkgever bevestigt binnen 14 dagen na akkoord van werknemer het herindelingsvoorstel en stelt de werknemer schriftelijk op de hoogte van het besluit conform het voorstel.</p>

III Bezwaarprocedure

Stappen

Bezwaarschrift werknemer aan de werkgever

Adviesaanvraag werkgever bij IBC-FWG

Herindelingsbesluit IBC-FWG

Herindelingsbesluit van de werkgever

Mededeling aan de werknemer

Toelichting

Bezwaarschrift van de werknemer aan de werkgever tegen afwijzing van het herindelingsverzoek, dan wel als gevolg van niet akkoordverklaring met het herindelingsvoorstel.

De werkgever dient binnen 14 dagen na ontvangst van het bezwaarschrift advies aan te vragen bij de IBC-FWG.

De IBC-FWG brengt binnen 30 dagen na ontvangst adviesaanvraag schriftelijk en gemotiveerd advies uit aan de werkgever met afschrift aan de werknemer.

De werkgever neemt binnen 30 dagen na ontvangst van het IBC-FWG advies een herindelingsbesluit.

De werkgever stelt de werknemer schriftelijk en gemotiveerd op de hoogte van het herindelingsbesluit (afschrift aan IBC-FWG). De werknemer kan ten aanzien van de beschrijving van de functie geen nadere stappen meer ondernemen binnen de FWG-procedure. De gebruikelijke rechtsmiddelen (bijv. kantonrechter) kunnen door de werknemer op eigen kosten worden ingezet

Leer-
arbeids-
overeen-
komst

Artikel 5:1 Leer-arbeidsovereenkomst beroepspraktijkvorming

1. De werkgever kan met een leerling een arbeidsovereenkomst, hierna te noemen leer-arbeidsovereenkomst, aangaan in het kader van de beroepspraktijkvorming van de beroepsbegeleidende of duale leerweg van een beroepsopleiding zoals bedoeld in de Wet educatie en beroepsonderwijs respectievelijk de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek.
2. De bepalingen van deze CAO zijn op de leer-arbeidsovereenkomst van toepassing met uitzondering van hoofdstuk 4 van deze CAO. De bepalingen van artikel 4:6 Eindejaarsuitkering (premie behoud), artikel 4:7, Uitbetaling salaris, en artikel 4:10, Vakantietoeslag, zijn wel op de leer-arbeidsovereenkomst van toepassing.

Instroom

Artikel 5:2 Instroom

1. De werkgever bepaalt de wenselijke formatie leerlingen op basis van Zorgformat, dan wel een andere deugdelijke methode voor de bepaling van de gewenste instroom van leerlingen.
2. De werkgever is verplicht tenminste 3% leerlingen in zijn formatie op te nemen indien hij een aantal werknemers in dienst heeft dat groter is dan 100 fulltime-equivalenten. Partijen bij deze CAO bevelen de werkgever aan om te streven naar realisatie van tenminste 6% leerlingen in de formatie.

Salarisschaal

Artikel 5:3 Salarisschaal

1. Voor leerlingen, met wie de werkgever een leer-arbeidsovereenkomst heeft gesloten en die een opleiding volgen op kwalificatieniveau 2, 3, 4 of 5, zoals bedoeld is in de in artikel 5:1 genoemde wettelijke regelingen, geldt het in de navolgende tabel vermelde salaris (1). Deze tabel is gebaseerd op een 36-urige werkweek. De voltijdsarbeidsduur van de onderhavige leerlingen bedraagt 36 uur.

	Per 1-1-2004
1e praktijkleerjaar	€ 1029,-
2e praktijkleerjaar	€ 1237,-
3e praktijkleerjaar	€ 1438,-
4e praktijkleerjaar	€ 1524,-

Lestijd-werktijd

2. De leerling-werknemer met een leer-arbeidsovereenkomst van 36 uur gemiddeld per week, heeft in het kader van de opleiding als bedoeld in artikel 5:1 het recht om met behoud van salaris de arbeid te onderbreken voor het volgen van binnenschools leren, met een maximum van 4 uur maal 52 weken (208 uur) op jaarbasis. Voor de leerling-werknemer die een leer-arbeidsovereenkomst heeft met een arbeidsduur van minder dan 36 uur gemiddeld per week, wordt de omvang van de lestijd als bedoeld in de voorgaande zin ten minste naar rato van de omvang van het dienstverband vastgesteld.
3. Voor leerlingen die een opleiding volgen op kwalificatieniveau 5 kan afgeweken worden van het bepaalde in lid 1 indien het tweede jaar, in het verlengde van het eerste jaar, een overwegend theoretisch karakter draagt en waarin stages zijn opgenomen. Voor een periode van 12 maanden kan in dit jaar een leerovereenkomst met de leerling worden aangegaan. In het derde jaar, wanneer met de leerling een leer-arbeidsovereenkomst is aangegaan, begint de leerling met een salaris behorende bij het tweede praktijkleerjaar.

Afwijkende
regeling

4. De werkgever kan met een leerling van 21 jaar of ouder voor de duur van de opleidingsperiode een hogere salariëring overeenkomen indien sprake is van een of meer van de volgende situaties:
 - een leerling die een opleiding gaat volgen, maar reeds in het bezit is van een voor de functie relevant diploma beroepsopleiding;
 - een arbeidsmarktknelpunt in de regio bestaat voor de betreffende functie;
 - een leerling die is aan te merken als herintreder.

De werkgever komt deze bevoegdheid slechts toe indien hij in overleg met de OR/ personeelsvertegenwoordiging een regeling vaststelt.

Van de leeftijdsgrens van 21 jaar in dit artikel kan door de werkgever worden afgeweken in die gevallen waarin een leerling-werknemer onder de 21 jaar een opleiding gaat volgen maar reeds in het bezit is van een voor de functie relevant diploma beroepsopleiding.

Zakgeld

5. Tijdens de beroepsvoorbereidende periode die van toepassing is op de leerling verzorgende IG (kwalificatieniveau 3) respectievelijk de leerling verpleegkundige (kwalificatieniveau 4) wordt een bruto zakgeld toegekend ter hoogte van het minimum(jeugd)loon (dat gezien de leeftijd voor de leerling zou gelden indien hij werknemer zou zijn). Geen zakgeld wordt toegekend indien en voor zolang de leerling een uitkering ontvangt, die gelijk is of hoger dan het genoemde zakgeld. Bij een deeltijdopleiding ontvangt de leerling het zakgeld naar rato.

In het kader van deeltijd- of verkorte opleidingstrajecten kan van de lengte van de voorbereidende periode worden afgeweken. Opleidingsvormen die afwijken van het standaardmodel voor de opleiding worden overeengekomen tussen de zorginstelling en de onderwijsinstelling en vervolgens in de overeenkomst met de leerling bevestigd.

6. Indien in het tweede jaar van de duale opleiding tot Verpleegkundige (kwalificatieniveau 5) met de leerling een leerovereenkomst wordt aangegaan, wordt een bruto zakgeld toegekend ter hoogte van het minimum(jeugd)loon (dat gezien de leeftijd voor de leerling zou gelden indien hij werknemer zou zijn). Bij een deeltijdopleiding ontvangt de leerling het zakgeld naar rato.

¹ salaris bij 36 uur voor zover het minimum(jeugd)loon niet hoger ligt

*Aspirant leerling***Artikel 5:4 Minimum salaris voor aspirant leerlingen**

Indien een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voorafgaand aan een opleiding, als bedoeld in dit hoofdstuk, geldt minimaal het salaris behorende bij het eerste leerjaar zoals genoemd in artikel 5:3 lid 1.

*Faciliteiten***Artikel 5:5 Regeling faciliteiten voor leerlingen**

De werkgever is verplicht in overleg met de ondernemingsraad/personneelsvertegenwoordiging een regeling vast te stellen voor de faciliteiten voor leerlingen waarmee een leer-arbeidsovereenkomst is afgesloten. In deze regeling kunnen bijvoorbeeld onderwerpen vastgelegd worden zoals het (in bruikleen) verstrekken van leermiddelen en/of het verstrekken van een renteloze lening in de voorbereidende periode van de opleiding en/of het aantal praktijkbegeleiders.

*Inspanningsverplichting***Artikel 5:6 Inspanningsverplichting werkgever**

1. Indien de werkgever met de leerling overeenkomstig artikel 2:3 een (leer-)arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is aangegaan, heeft de werkgever indien de opleiding met goed gevolg is afgesloten, na afloop van de opleiding de inspanningsverplichting de werknemer een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan te bieden.
2. Na afloop van de leer-arbeidsovereenkomst besluit de werkgever na overleg met de werknemer in welk onderdeel van de organisatie de werknemer tewerkgesteld zal worden. De werkgever is verplicht bij het nemen van dit besluit rekening te houden met de belangen van de werknemer.

*Stagiaires***Artikel 5:7 Stagiaires**

1. Met ingang van 1 september 2003 hebben stagiaires het recht op een stagevergoeding. Voorwaarden voor de toekenning van de stagevergoeding zijn dat het een stage betreft die in het opleidingsprotocol als een verplichte stage wordt aangemerkt en dat deze langer duurt dan een maand. De hoogte van de stagevergoeding bedraagt € 250,- bruto per maand, inclusief onkostenvergoeding (waaronder mede de reiskosten woon-werkverkeer en telefoonkosten worden verstaan).
2. Partijen bij deze CAO bevelen aan dat de instelling een aansprakelijkheidsverzekering ten behoeve van de stagiair afsluit.

*Begeleiding leerling***Artikel 5:8 Begeleiding leerling**

1. De werknemer die door de werkgever met de taak belast is om een leerling te begeleiden, dient minimaal een maal per maand een voortgangsgesprek te voeren met deze leerling.
2. De werkgever draagt er zorg voor dat er contact met de onderwijsinstelling is over de ontwikkeling van individuele leerlingen.
3. Voor de begeleiding van de leerling is binnen de instelling een praktijkopleider aangewezen of een functionaris die de taken van een praktijkopleider vervult. Deze beschikt over:
 - a) een diploma of getuigschrift van minimaal hetzelfde vakinhoudelijk of aanverwant vakinhoudelijk niveau waarvoor wordt opgeleid
 of over:
 - b) een diploma van een opleiding praktijkopleider danwel eerder verworven bekwaamheid met betrekking tot methodische, didactische en beoordelingsvaardigheden danwel bereid te zijn binnen een afgesproken tijd de genoemde bekwaamheid te verwerven.

De werkgever streeft daarbij naar praktijkopleiders/functionarissen die over beide kwalificaties (vakinhoudelijke kennis en didactische kennis) beschikken en ten minste 1 jaar recente werkervaring.

*Assistent geneeskundigen i.o.***Artikel 5:9 Assistent-geneeskundigen in opleiding tot arts voor Verstandelijk Gehandicapten.**

1. Voor de werknemer die de opleiding tot arts voor verstandelijk gehandicapten volgt, geldt tenminste de aanloop-schaal van de laagst voorkomende functionele schaal voor de artsenfunctie.
2. Voor de salarisvaststelling worden de contractueel overeengekomen arbeidsuren in aanmerking genomen.
3. In overleg tussen werkgever en werknemer kan in afwijking van lid 2 worden overeengekomen dat de lessen geheel dan wel gedeeltelijk als werktijd worden aangemerkt.

*Gezondheidszorgpsycholoog i.o.***Artikel 5:10 Gezondheidszorgpsycholoog in opleiding**

1. Voor de werknemer die de opleiding tot gezondheidszorgpsycholoog volgt, geldt tenminste de aanloop-schaal van de laagst voorkomende functionele schaal voor de psychologenfunctie.
2. Voor de salarisvaststelling worden de uren in aanmerking genomen waarop daadwerkelijk arbeid wordt verricht.
3. In overleg tussen werkgever en werknemer kan worden overeen gekomen dat de lessen geheel dan wel gedeeltelijk als werktijd worden aangemerkt.

<i>Norm-werkweek</i>	Artikel 6:1 Arbeidsduur
<i>Afwijkingen norm</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. De arbeidsduur bedraagt voor de werknemer met een volledig dienstverband gemiddeld 36 uur per week. Deze gemiddelde 36-urige werkweek bij een volledig dienstverband dient gerealiseerd te worden over een periode van 6 maanden. 2. In afwijking van lid 1 geldt: <ol style="list-style-type: none"> a. voor de assistent-geneeskundigen in opleiding tot arts verstandelijk gehandicapten een arbeidsduur van gemiddeld 38 uur per week; b. dat tussen werkgever en werknemer op grond van artikel 6:8 een arbeidsduur van gemiddeld 38 uur per week kan worden vastgesteld. c. dat tussen werkgever en werknemer op grond van artikel 6:10 een arbeidsduur tot gemiddeld 40 uur per week kan worden vastgesteld. 3. Voor de leerling-werknemer geldt vanaf 1 september 2001, respectievelijk met ingang van het nieuwe schooljaar 2001-2002, na indiensttreding een werkweek van maximaal gemiddeld 36 uur. De indeling van de werktijden is zodanig dat leerling-werknemers in staat worden gesteld het theoretisch deel van de opleiding te kunnen volgen.
<i>Arbeidstijden-beleid</i>	Artikel 6:2 Arbeidstijdenbeleid
<i>Modaliteiten</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. De werkgever stelt op grond van artikel 27 WOR in overleg met de ondernemingsraad/personneelsvertegenwoordiging het arbeidstijdenbeleid voor de instelling vast. 2. Partijen bij deze CAO bevelen werkgever en ondernemingsraad/personneelsvertegenwoordiging uitdrukkelijk aan de volgende roostermodaliteiten bij hun overleg te betrekken: <ol style="list-style-type: none"> a. Een modaliteit waarbij de arbeidstijden zodanig worden vormgegeven dat in een periode van 4 weken ten minste 3 blokken van 3 aaneengesloten vrije dagen voorkomen; b. Een modaliteit waarbij de arbeidstijden zodanig worden vormgegeven dat in een periode van 4 weken ten minste 2 blokken van 3 aaneengesloten vrije dagen voorkomen, waarbij de vrije weekenden in stand blijven; c. Een modaliteit waarbij de arbeidstijden zodanig worden vormgegeven dat in een periode van 13 weken tenminste 4 blokken van 3 aaneengesloten vrije dagen voorkomen, waarbij het aantal losse vrije dagen dient te worden beperkt tot maximaal 4; d. Een modaliteit waarbij de arbeidstijden zodanig worden vormgegeven dat in een periode van 13 weken de roostervrije tijd in blokken van ten minste 2 aaneengesloten vrije dagen en maximaal 4 losse vrije dagen wordt ingeroosterd. e. Een modaliteit voor kleine afdelingen en/of solistische functies waarbij ten behoeve van de werknemer met een volledig dienstverband de vormgeving van het arbeidstijdenbeleid op perioden langer dan 13 weken kan worden gerealiseerd. 3. Indien het bepaalde in lid 2 sub e wordt toegepast, maakt de werkgever met de werknemer onder meer schriftelijk afspraken over: <ul style="list-style-type: none"> • hoeveel uren worden gespaard; • de termijn waarover wordt gespaard; • de vorm waarin de vrije uren worden opgenomen; • gevolgen bij einde arbeidsovereenkomst. 4. Ten aanzien van de werknemer op wie het bepaalde in lid 2 sub e van toepassing is, die ten gevolge van arbeidsongeschiktheid zijn werkzaamheden niet heeft verricht, gaat de opbouw van te sparen uren gedurende de arbeidsongeschiktheid doch nooit langer dan over een tijdvak van een half jaar door.
<i>ATW/ATB</i>	Artikel 6:3 Arbeidstijden algemeen
<i>Bekendmaking</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Met inachtneming van de wet en artikel 6:2 van deze CAO, wordt de indeling van de individuele arbeidstijden door de werkgever, na overleg met de betreffende werknemer, geregeld. 2. Voorzover niet anders is bepaald in deze CAO, kan de werkgever gebruik maken van de normen van de overlegregelingen van de Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit. 3. De werkgever kan de werknemer opdragen bereikbaarheidsdiensten, consignatiediensten, consultatiediensten en nachtaanwezigheidsdiensten te draaien. De werknemer ontvangt daarvoor een vergoeding op grond van het bepaalde in hoofdstuk 7 van de CAO. 4. Als sprake is van een arbeidstijdenregeling met wisselende diensten, moet de werkgever de arbeidstijdenregeling zo spoedig mogelijk, maar ten minste 21 etmalen voor de aanvang van de periode waarop de arbeidstijdenregeling betrekking heeft, aan de werknemer bekend maken. 5. Indien door de aard van de werkzaamheden de in lid 4 genoemde termijn niet kan worden toegepast, geldt voor de werknemer een kortere termijn van bekendmaking van de arbeidstijdenregeling. 6. Bij de regeling van de arbeidstijden wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met de levensbeschouwing van de werknemer. 7. Als de aard van de werkzaamheden dit noodzakelijk maakt, kan de werknemer met inachtneming van het bepaalde in lid 6, opgedragen worden werkzaamheden op zondag te verrichten. 8. Overdracht van dienst vindt plaats binnen werktijd. 9. De diensten worden aaneengesloten verricht, tenzij de aard van de werkzaamheden verbonden aan de functie zich hiertegen verzet. De werkgever kan enkel tot vaststelling van de niet-aaneengesloten diensten overgaan met instemming van de werknemer.
<i>Levens-beschouwing Zondagsarbeid</i>	
<i>Overdracht Gebroken diensten</i>	

*Roostervrije dagen***Artikel 6:4 Roostervrije dagen/vrije weekends**

1. Indien sprake is van een arbeidstijdenregeling met wisselende diensten, geniet de werknemer 8 vrije dagen per 28 dagen. De werknemer geniet in ieder geval 22 vrije weekends per jaar.
2. Indien uitsluitend in het geval van dienstwisseling de perioden vrij van dienst niet kunnen worden gehaald, mag hiervan ten hoogste 2 maal in een periode van 28 dagen worden afgeweken.

*Verschoven diensten***Artikel 6:5 Verschoven diensten**

Indien door bijzondere omstandigheden met een incidenteel karakter het dienstbelang dit vordert, kan de werkgever, na overleg met de werknemer wijziging aanbrengen in een reeds vastgestelde arbeidstijdenregeling zoals bedoeld in artikel 6:3 lid 1. De werknemer ontvangt daarvoor een vergoeding op grond van het bepaalde in artikel 7:12 van de CAO. Er is slechts sprake van een verschoven dienst in de zin van dit artikel indien een aantal aaneengesloten uren, waarop de werknemer volgens vastgestelde arbeidstijdenregeling of rooster arbeid zou dienen te verrichten, door de werkgever wordt verplaatst naar enig ander moment, waarop de werknemer volgens vastgestelde arbeidstijdenregeling of rooster geen arbeid zou dienen te verrichten.

*Pauzes***Artikel 6:6 Pauzes**

1. Binnen elke dagelijkse diensttijd wordt gelegenheid voor 2 koffie/theepauzes gegeven, te weten per ochtend, middag, avond of nacht eenmaal.
2. Koffie- en theepauzes welke minder dan een kwartier duren, worden als arbeidstijd aangemerkt.
3. De werkgever kan van het bepaalde in lid 1 afwijken met instemming van de ondernemingsraad/personeelsvertegenwoordiging in geval van solitair werkenden en/of in geval van situaties waarin het niet mogelijk is een pauze conform lid 1 op te nemen

*Zwangere of 55+***Artikel 6:7 Arbeidstijden zwangere werkneemsters en werknemers van 55 jaar of ouder**

Een zwangere werkneemster of een werknemer van 55 jaar en ouder kan niet verplicht worden om hetzij overwerk, hetzij onregelmatige diensten, bereikbaarheidsdiensten of aanwezigheidsdiensten te verrichten.

*Afwijkende arbeidsduur voor kleine afdelingen en/of solistische functies***Artikel 6:8 Afwijkende arbeidsduur voor kleine afdelingen en/of solistische functies**

1. Ten aanzien van de werknemer met een volledige arbeidsduur kan van het bepaalde in artikel 6:1 als volgt worden afgeweken:
 - a. voor kleine afdelingen en/of solistische functies kan de 36-urige werkweek op perioden langer dan zes maanden worden gerealiseerd.
 - b. voor de onder a. genoemde situaties waarvoor de 36-urige werkweek ook niet op perioden langer dan zes maanden kan worden gerealiseerd, behoort een arbeidsduur van gemiddeld 38 uur tot de mogelijkheden.
2. Met de werknemer op wie lid 1 sub a van toepassing is, komt de werkgever overeen dat hij boven de voor hem geldende contractuele basis-arbeidsduur van 36 uren twee uren extra werkt. De extra te werken uren worden afzonderlijk geregistreerd.
3. De extra uren als bedoeld in lid 2 worden door de werknemer gespaard. De werknemer heeft ten aanzien van deze gespaarde uren nimmer recht op een andere compensatie dan in tijd, behoudens het bepaalde in lid 6 van dit artikel en behoudens het bepaalde in hoofdstuk 13 Meerkeuzesysteem Arbeidsvoorwaarden.
4. Indien de werknemer wegens ziekte zijn werkzaamheden langer dan 6 maanden niet kan verrichten, is na deze periode een afspraak op grond van lid 2 niet meer van toepassing.
5. In het kader van de afspraak als bedoeld in lid 2 om twee uren extra te werken maakt de werkgever met zijn werknemer, met inachtneming van het bepaalde in dit artikel, onder meer schriftelijke afspraken over:
 - de termijn gedurende welke de extra uren worden gewerkt;
 - de wijze waarop en de periode wanneer de gespaarde extra gewerkte uren worden gecompenseerd;
 - het minimum en het maximum van de periode waarin de gespaarde uren worden opgenomen;
 - de wijze waarop bij de beëindiging van het dienstverband de voor deze beëindiging niet opgenomen gespaarde uren worden opgenomen;
 - de in acht te nemen afspraken bij het opnemen van verlof.
6. Bij beëindiging van het dienstverband, worden de gespaarde uren voor de datum van het einde van het dienstverband opgenomen. Ingeval het niet mogelijk is om alle opgespaarde uren voor de beëindiging van het dienstverband op te nemen worden de resterende uren uitbetaald tegen het dan geldende uurloon.
7. Alle arbeidsvoorwaarden genoemd in deze CAO en de op grond van deze CAO tussen werkgever en de ondernemingsraad overeengekomen regelingen en de pensioenaanspraken als bedoeld in het reglement van het PGGM blijven, tenzij in de CAO anders bepaald, gebaseerd op de contractuele basis-arbeidsduur als bedoeld in lid 2 van dit artikel.
8. Indien de werknemer als bedoeld in lid 1 sub a op grond van het bepaalde in dit artikel, en voor zover van toepassing, op grond van overige CAO bepalingen, meer verlofuren opbouwt dan het op basis van de wetgeving omtrent verlofsparen toegestane aantal uren in een volle arbeidsduur van gemiddeld 38 respectievelijk 36 uur, en indien er sprake is van een deeltijd arbeidsduur naar rato van het contractuele dienstverband, is hij over het meerdere loonbelasting en premies verschuldigd.

*Extra uren boven contracturen***Artikel 6:9 Extra uren werken boven de contractuele basis-arbeidsduur**

1. De werknemer met wie een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is aangegaan en die tenminste één jaar in dienst is, kan bij de werkgever jaarlijks een schriftelijk verzoek indienen om gedurende de peri-

- ode van een kalenderjaar, boven de voor hem geldende contractuele arbeidsduur, verder te noemen basis-arbidsduur, ten hoogste vier uren gemiddeld per week extra te werken.
2. Het verzoek als bedoeld in lid 1 is gebaseerd op de op dat moment bestaande contractuele functie en arbeidsduur. Indien na toewijzing van het verzoek sprake is van een functiewijziging of wijziging van de contractuele arbeidsduur, dan vervalt de afspraak tot extra werken als bedoeld in lid 1, tenzij de werkgever en werknemer overeenkomen de afspraak tot extra werken voor de resterende duur van het kalenderjaar geheel of gedeeltelijk te handhaven.
 3. Bij indiening van zijn verzoek vermeldt de werknemer het tijdstip van aanvang en de omvang van het aantal meer te werken uren alsmede voor welke van de in artikel 13:2 genoemde doelen hij de extra uren wil aanwenden.
 4. De werknemer dient het verzoek tot het werken van extra uren als bedoeld in lid 1 uiterlijk vier maanden voor het eind van het kalenderjaar in.
 5. De beslissing op het verzoek van de werknemer wordt door de werkgever binnen drie maanden schriftelijk aan de werknemer medegedeeld. Indien de werkgever het verzoek niet inwilligt, doet hij dit onder schriftelijke opgave van redenen.
 6. De werkgever honoreert het verzoek geheel dan wel gedeeltelijk indien en voor zover het past binnen het door hem vastgestelde instellingsbeleid, de met de aard van de bedrijfsvoering samenhangende vereisten ten aanzien van de arbeidstijdenregelingen, de dienstverlening naar de cliënten, de organisatorische mogelijkheden en de daarmee verbonden kosten. De werkgever verwerkt de extra uren in de arbeidstijdenregeling.
 7. Voor de extra uren als bedoeld in lid 1 heeft de werknemer nimmer recht op een andere compensatie dan in tijd, behoudens het bepaalde in lid 8 van dit artikel en behoudens het bepaalde in de artikelen 13:3 en 13:4 van hoofdstuk 13 Meerkeuzesysteem Arbeidsvoorwaarden.
 8. Bij beëindiging van het dienstverband, worden de gespaarde uren voor de datum van het einde van het dienstverband opgenomen. Ingeval het niet mogelijk is om alle opgespaarde uren voor de beëindiging van het dienstverband op te nemen, worden de resterende uren uitbetaald tegen het dan geldende uurloon.
 9. Indien de werknemer wegens ziekte zijn werkzaamheden langer dan 6 maanden niet kan verrichten, is na deze periode een afspraak op grond van lid 5, niet meer van toepassing.
 10. De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad/personneelsvertegenwoordiging afwijken van de periode van een kalenderjaar als bedoeld in lid 1, de termijn van 4 maanden als bedoeld in lid 4 en de termijn van drie maanden als bedoeld in lid 5 van dit artikel.
 11. Indien de werknemer als bedoeld in lid 1 op grond van het bepaalde in dit artikel, en voor zover van toepassing, op grond van overige CAO bepalingen, meer extra uren opbouwt dan het op basis van de wetgeving omtrent verlofsparen toegestane aantal uren bij een volle arbeidsduur van gemiddeld 40 respectievelijk 36 uur, en indien er sprake is van een deeltijd arbeidsduur naar rato van het dienstverband, dan is hij over het meerdere aan verlof loonbelasting en premies verschuldigd.
 12. Alle arbeidsvoorwaarden genoemd in deze CAO en de op grond van het bepaalde in deze CAO tussen de werkgever en de ondernemingsraad overeengekomen regelingen en de pensioenaanspraken als bedoeld in het reglement van het PGGM blijven, tenzij in de CAO anders is bepaald, gebaseerd op de basis-arbidsduur als bedoeld in lid 1 van dit artikel.

Artikel 6:10 Arbeidsduur tot gemiddeld 40 uur per week

40 urige werkweek

De werkgever kan met de werknemer een dienstverband met een langere arbeidsduur dan het gemiddelde van 36 uur per week overeenkomen. Hierbij kan de werkgever maximaal een gemiddelde arbeidsduur van 40 uur per week overeenkomen. De werknemer heeft het recht om één keer per jaar de arbeidsduur tot gemiddeld 36 uur per week terug te brengen.

Artikel 6:11 Seniorenverlof en aanpassing arbeidsduur

seniorenverlof en WAA

Een verzoek van de werknemer tot uitbreiding van het aantal uren in het kader van de wet aanpassing arbeidsduur kan door de werkgever worden geweigerd indien betrokken werknemer gebruik maakt van het recht op seniorenverlof als bedoeld in artikel 8:2 van deze CAO.

Vergoedingen overwerk, bijzondere diensten en meerdaagse vakantie cliënten

<i>Definities</i>	<p>Artikel 7:1 Definities overwerk, onregelmatige dienst, bereikbaarheidsdienst, consignatiedienst, nachtaanwezigheidsdienst, consultatiedienst</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Onder overwerk wordt verstaan: arbeid die incidenteel wordt verricht boven de bij arbeidstijdenregeling vastgestelde werktijden waarbij de overschrijding van de arbeidsduur wordt gemeten op half jaarbasis. Van overwerk is geen sprake voor zover sprake is van een verschoven dienst. 2. Onder bereikbaarheidsdienst wordt verstaan: de omstandigheid dat een werknemer –buiten de vastgestelde werktijd- bereikbaar dient te zijn ter consultatie en tevens in de mogelijkheid dient te verkeren om –indien noodzakelijk- op oproep zo spoedig mogelijk op de werkplek werkzaamheden te verrichten. 3. Onder consignatiedienst wordt verstaan: een tijdruimte tussen twee elkaar opeenvolgende diensten of tijdens een pauze, waarin de werknemer uitsluitend verplicht is om bereikbaar te zijn om in geval van onvoorziene omstandigheden op oproep de bedongen arbeid zo spoedig mogelijk te verrichten. 4. Onder onregelmatige dienst wordt verstaan: de arbeid die volgens rooster wordt verricht op de uren als vermeld in artikel 7:11. Onder onregelmatige dienst wordt mede verstaan arbeid die door een deeltijdwerker niet volgens rooster wordt verricht op de uren als vermeld in artikel 7:11, boven het bij zijn arbeidsovereenkomst overeengekomen aantal uren, voorzover zij de 36 uren niet te boven gaan. 5. Onder nachtaanwezigheidsdienst wordt verstaan: een aaneengesloten dienst, waarin een tussen 23.00 uur en 09.00 uur gelegen en aaneengesloten periode van minimaal 6 en maximaal 8 uur is begrepen en waarin de werknemer in de instelling aanwezig en beschikbaar moet zijn voor het verrichten van noodzakelijke en onvoorziene werkzaamheden, maar overigens rust geniet. 6. Onder consultatiedienst wordt verstaan: de omstandigheid dat een werknemer –buiten de vastgestelde werktijd- telefonisch bereikbaar dient te zijn ter consultatie.
<i>Opdracht</i>	<p>Artikel 7:2 Opdracht tot overwerk</p> <p>Vergoeding voor overwerk wordt gegeven, indien de werknemer opdracht tot overwerk heeft gekregen, dan wel redelijkerwijs mocht aannemen, dat hij opdracht tot overwerk zou hebben gekregen. In een dergelijk geval stelt de werkgever achteraf de noodzaak tot overwerk vast.</p>
<i>Bepaling aantal</i>	<p>Artikel 7:3 Bepaling aantal overwerkuren</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Indien het overwerk wordt verricht gedurende een periode van een half uur of korter voorafgaande aan of aansluitend op de bij arbeidstijdenregeling vastgestelde werktijd, komt deze periode niet voor vergoeding in aanmerking. 2. Indien het overwerk wordt verricht gedurende een periode, langer dan een half uur, wordt deze periode afgerond op een heel uur. 3. Indien het overwerk wordt verricht gedurende een periode, langer dan een uur, wordt deze periode naar boven afgerond op halve respectievelijk hele uren.
<i>Vergoeding fulltimer</i>	<p>Artikel 7:4 Vergoedingsregeling voor werknemer met een volletijd arbeidsduur</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. De vergoeding voor overwerk wordt –voorzover lid 3 van dit artikel niet anders bepaalt- verstrekt in de vorm van vrije tijd, gelijk aan het aantal uren dat het overwerk heeft geduurd en daarenboven in de vorm van een geldelijke beloning als bedoeld onder lid 2 van dit artikel. 2. De onder 1 genoemde geldelijke beloning bestaat uit een percentage van het uurloon en wel: <ul style="list-style-type: none"> - 25% voor overwerk verricht tussen 06.00 uur en 22.00 uur op maandag tot en met vrijdag, met dien verstande dat in een periode van zeven dagen het aantal aldus te belonen uren maximaal 5 bedraagt; de overige uren worden beloond met 50%; - 50% voor overwerk verricht tussen 22.00 uur en 06.00 uur op maandag tot en met vrijdag; - 75% voor overwerk verricht op zaterdag tot 18.00 uur en op vrije dagen; - 100% voor overwerk verricht op zaterdag vanaf 18.00 uur, op zon- en feestdagen tussen 00.00 en 24.00 uur en op 24 en 31 december tussen 18.00 en 24.00 uur. <p>Onder vrije dagen worden voor de toepassing van dit artikel verstaan: de dagen, niet zijnde zondag of feestdag, waarop de werknemer volgens zijn werktijdenregeling niet zou behoeven te werken.</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Het recht op vergoeding van overwerk als genoemd onder lid 1 wordt toegekend in de volgende gevallen <ol style="list-style-type: none"> a. indien het salaris van de werknemer nr. 48 van de inpassingstabel niet overschrijdt; b. indien het salaris van de werknemer nr. 48 van de inpassingstabel te boven gaat en voor zover het aantal gewerkte uren boven de in de arbeidstijdenregeling opgenomen arbeidsduur méér dan 6 gemiddeld per week bedraagt, te meten over de periode waarvoor de arbeidstijdenregeling geldt; 4. In afwijking van het gestelde in lid 3 onder a en b kunnen partijen bij deze CAO voor bepaalde categorieën van werknemers een andere urennorm voor het overwerk vaststellen.
<i>Vergoeding parttimer</i>	<p>Artikel 7:5 Vergoedingsregeling voor de deeltijdwerker</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. De vergoeding van overwerk bestaat uit het voor de werknemer geldende uurloon, indien en voorzover het aantal overuren, gemiddeld per week, te meten over een periode van een half jaar, niet méér bedraagt dan het verschil tussen de voor de werknemer geldende contractuele arbeidsduur en de arbeidsduur bij een volletijd arbeidsduur. 2. Daarenboven wordt een vergoeding als genoemd in artikel 7:4 toegekend, indien en voorzover het aantal overuren, gemiddeld per week, te meten over een periode van een half jaar, méér bedraagt dan het ver-

schil tussen de voor de werknemer geldende contractuele arbeidsduur en de arbeidsduur bij een volletijd arbeidsduur.

Artikel 7:6 Maximaal aantal uren overwerk, vacaturestelling

Maximum overwerk

1. Het aantal uren overwerk mag gemiddeld per week te meten per aaneengesloten periode van zes maanden niet méér bedragen dan 10%:
 - van 36 uur, indien het salaris van de werknemer overeenkomt met nr. 48 van de inpassingstabel of daaronder;
 - van 42 uur, indien het salaris van de werknemer nr. 48 van de inpassingstabel te boven gaat.

Voor werknemers met een dienstverband van meer dan 36 uur dient bij het eerste gedachtestreepje in plaats van 36 uur hun contractueel overeengekomen aantal uren te worden ingevuld en bij het tweede gedachte-streepje hun contractueel overeengekomen aantal uren plus 6 uren te worden ingevuld.

Overschrijding maximum

2. Indien het percentage van 10 in het eerste lid wordt overschreden, wordt op verzoek van de betrokken werknemer overgegaan tot of het verlenen van assistentie of het stellen van een vacature.
3. De ondernemingsraad ontvangt op zijn verzoek met betrekking tot de in het eerste lid vermelde salaris-categorieën een overzicht van de binnen een afdeling of groep per werknemer per kalenderkwartaal ge-maakte overuren teneinde de raad in de gelegenheid te stellen zich een oordeel te vormen omtrent het gevoerde beleid ten aanzien van vacaturestelling dan wel assistentieverlening.

Artikel 7:7 Structureel meerwerk

Structureel meerwerk

Indien een deeltijdwerker over een referteperiode van twee aaneengesloten kwartalen structureel meer dan 10% boven zijn contractueel overeengekomen arbeidsduur werkt, wordt op verzoek van de betrokken werknemer hem een contract aangeboden waarin deze structureel meer gewerkte uren zijn verdisconteerd. Indien betrokkene hier niet om verzoekt, wordt overgegaan tot het verlenen van assistentie of het stellen van een vacature.

Artikel 7:8 Opnemen vergoeding overwerk

Opnemen vergoeding

1. De in artikel 7:4 bedoelde vrije tijd dient na overleg met de betrokken werknemer te worden verleend en opgenomen uiterlijk in het kwartaal, volgend op de referteperiode waarin het overwerk is verricht, tenzij tussen werkgever en werknemer uitdrukkelijk anders is overeengekomen.
2. In geval het belang van de werkzaamheden zich naar het oordeel van de werkgever verzet tegen het geven van vrije tijd, kan de vrije tijd met instemming van de werknemer worden omgezet in een geldbedrag, bestaande uit het evenredige deel van het salaris.
3. De ondernemingsraad ontvangt op zijn verzoek inzicht in de toepassing van het bepaalde in artikel 7:8 lid 2.

Artikel 7:9 Werkingsfeer vergoeding onregelmatige dienst

Werkingsfeer ORT

Recht op vergoeding voor het verrichten van onregelmatige dienst hebben die werknemers die zijn ingedeeld in functiegroep 65 of lager.

Artikel 7:10 Vergoedingsregeling onregelmatige dienst

Vergoedingsregeling ORT

1. De vergoeding voor onregelmatige dienst wordt verstrekt in de vorm van een geldelijke beloning dan wel, indien de werknemer daarom verzoekt, in de vorm van vrije tijd.
De vrije tijd wordt bepaald door de ingevolge artikel 7:11 berekende geldelijke vergoeding te delen door het geldende uurloon van de werknemer.
2. Het in het eerste lid bedoelde verzoek wordt, tenzij de belangen van de instelling zich hiertegen verzetten, door de werkgever ingewilligd.
3. Het in het eerste lid bedoelde verzoek dient in de eerste helft van enig kalenderjaar te worden gedaan. Bij inwilliging van het verzoek gaat de vergoeding in de vorm van vrije tijd in op 1 januari daaropvolgend en blijft tenminste voor 1 kalenderjaar gehandhaafd.
4. Op uiterlijk 30 juni van enig kalenderjaar kunnen werkgever en werknemer mededelen dat de vergoeding niet meer in de vorm van vrije tijd, doch in de vorm van een geldelijke beloning als bedoeld in lid 1 dient te geschieden.
Deze wijziging gaat alsdan in op 1 januari daaropvolgend.
De werkgever is bevoegd om aan de mededeling van de werknemer als bedoeld in dit lid geen gevolg te geven, indien de belangen van de instelling zich hiertegen verzetten.
5. Indien de onregelmatige dienst van de werknemer door de werkgever wordt beëindigd of verminderd, dan wel de beëindiging of vermindering plaatsvindt op bedrijfsgeneeskundig advies, kan de werkgever met de werknemer een tijdelijke afbouwregeling voor de vergoeding van de onregelmatige dienst overeenkomen.

Artikel 7:11 Berekening geldelijke vergoeding onregelmatige dienst

Berekening ORT

De in artikel 7:10 genoemde geldelijke beloning wordt berekend uitgaande van het geldende uurloon, waarbij echter voor de berekening als maximum geldt het uurloon afgeleid van nummer 19 van de inpassingstabel op grond van artikel 4:33, op basis van de volgende percentages:
22% voor onregelmatige dienst op uren vallende tussen 06.00 uur en 07.00 uur, en tussen 20.00 uur en 22.00 uur op maandag tot en met vrijdag;

- 38% op uren vallende tussen 06.00 uur en 08.00 uur en tussen 12.00 uur en 22.00 uur op zaterdag;
 44% op uren vallende tussen 00.00 uur en 06.00 uur en tussen 22.00 en 24.00 uur op maandag tot en met vrijdag;
 49% op uren vallende tussen 00.00 uur en 06.00 uur en tussen 22.00 en 24.00 uur op zaterdag;
 60% op uren vallende tussen 00.00 uur en 24.00 uur op zon- en feestdagen en op uren vallende tussen 18.00 uur en 24.00 uur op 24 en 31 december.

Artikel 7:12 Vergoeding verschoven dienst*Verschoven dienst*

1. Indien de werkgever toepassing geeft aan artikel 6:5 aangaande verschoven diensten en daarmee wijziging aanbrengt in een reeds vastgestelde arbeidstijdenregeling ontvangt de werknemer schadeloosstelling ingeval hij ter zake van vrijetijdsbesteding reeds uitgaven heeft gedaan.
2. Indien de werkgever toepassing geeft aan artikel 6:5 aangaande verschoven diensten en ten gevolge daarvan in een vastgestelde arbeidstijdenregeling binnen 48 uur (tot 1 januari 2003: 24 uur), na zijn mededeling hiervan aan de werknemer, een verschuiving optreedt, ontvangt de werknemer – onverkort het bepaalde in lid 1 van dit artikel – naast het uurloon over de uren van die verschoven dienst uitsluitend een vergoeding conform het bepaalde in artikel 7:4 lid 2.

Artikel 7:13 Vergoeding voor de bereikbaarheids-, consignatie- en consultatiedienst*Vergoeding bereikbaarheid
consignatie/consultatie*

1. De werknemer van wie het salaris niet meer bedraagt dan het onder nummer 88 van de inpassingstabel aangegeven bedrag, ontvangt voor de uren doorgebracht in bereikbaarheids-, consignatie- en consultatiedienst, een compensatie in vrije tijd.
2. De in het vorige lid bedoelde compensatie bedraagt per uur in het geval van: bereikbaarheidsdienst/consignatiedienst/consultatiedienst:
 - op erkende feestdagen: 3/18;
 - op zaterdagen/zondagen: 2/18;
 - op overige dagen: 1/18.
3. Indien de werknemer in een tijdvak van 3 achtereenvolgende perioden van 28 dagen, met inachtneming van het bepaalde in artikel 6:3, gedurende meer dan 8 weekenddagen bereikbaarheids-, consignatie- en consultatiedienst verricht, ontvangt hij boven de in lid 2 genoemde compensatie, voor de meerdere bereikbaarheids-, consignatie- en consultatiediensten op weekeinddagen een toeslag van 50% van deze compensatie. De beperking vermeld in de tweede volzin van artikel 7:14, lid 1 is op deze toeslag niet van toepassing.

Artikel 7:14 (Opnemen) vergoeding bereikbaarheids-, consignatie- en consultatiedienst*Opnemen vergoeding*

1. De op basis van artikel 7:13 en 7:15 verkregen vrije tijd dient te worden verleend en opgenomen binnen een tijdvak van 2 maanden na het verrichten van de bereikbaarheids-, consignatie- of consultatiedienst, tenzij tussen de werkgever en de werknemer anders wordt overeengekomen. Ingeval het belang van de instelling zich naar het oordeel van de werkgever verzet tegen het geven van vrije tijd, wordt de vrije tijd tot ten hoogste de helft omgezet in een geldbedrag, bestaande uit het evenredige deel van het salaris.
2. Ingeval bereikbaarheids-, consignatie- of consultatiedienst wordt verricht op een door de werkgever aangewezen vakantiedag, als bedoeld in artikel 8:6 lid 3 en 8:7, blijft de aanspraak van de werknemer op die dag behouden.

Artikel 7:15 Vergoeding van arbeid tijdens bereikbaarheids-, consignatie- en consultatiedienst*Vergoeding arbeid*

1. De vergoeding voor arbeid verricht tijdens de bereikbaarheids-, consignatie- en consultatiediensten wordt verstrekt in de vorm van vrije tijd, gelijk aan het aantal uren dat de arbeid heeft geduurd en daarenboven in de vorm van een geldelijke beloning als bedoeld onder lid 2 van dit artikel.
2. De onder 1 genoemde geldelijke beloning bestaat uit een percentage van het uurloon en wel:
 - 25% voor arbeid verricht tussen 06.00 uur en 22.00 uur op maandag tot en met vrijdag, met dien verstande dat in een periode van zeven dagen het aantal aldus te belonen uren maximaal 5 bedraagt; de overige uren worden beloond met 50%;
 - 50% voor arbeid verricht tussen 22.00 uur en 06.00 uur op maandag tot en met vrijdag;
 - 75% voor arbeid verricht op zaterdag tot 18.00 uur en op vrije dagen;
 - 100% voor arbeid verricht op zaterdag vanaf 18.00 uur, op zon- en feestdagen tussen 00.00 en 24.00 uur en op 24 en 31 december tussen 18.00 en 24.00 uur.

Onder vrije dagen worden voor de toepassing van dit artikel verstaan: de dagen, niet zijnde zondag of feestdag, waarop de werknemer volgens zijn arbeidstijdenregeling of rooster niet zou behoeven te werken.

3. Ingeval de werknemer tijdens de bereikbaarheidsdienst of consignatiedienst wordt opgeroepen, wordt voor de berekening van de vergoeding uitgegaan van een periode van tenminste een half uur, te vermeerderen met de werkelijke reistijd.

Artikel 7:16 Maximaal aantal bereikbaarheids-, consignatie- of consultatiediensten*Maximaal aantal*

1. Een werknemer kan in een periode van 28 dagen maximaal 7 dagen worden ingepland voor het verrichten van bereikbaarheids- en consignatiediensten. Hiervan kunnen maximaal 5 dagen van deze diensten aaneengesloten worden verricht.
2. Consultatiediensten kunnen maximaal 7 dagen aaneengesloten worden verricht.

*Faciliteiten***Artikel 7:17 Faciliteiten voor het verrichten van bereikbaarheids-, consignatie- of consultatiediensten**

De werkgever stelt de faciliteiten (mobiele telefoon of pieper) voor het verrichten van een bereikbaarheids-, consignatie- of consultatiedienst ter beschikking.

*Slaapdienst***Artikel 7:18 Nachtaanwezigheidsdienst**

1. De perioden gedurende welke de werknemer tijdens een (nacht)aanwezigheidsdienst, al dan niet op oproep, noodzakelijke werkzaamheden moet verrichten, worden indien zij tezamen de 120 minuten niet overschrijden, als voortzetting van de (nacht)aanwezigheidsdienst aangemerkt.
2. Indien de in lid 1 bedoelde perioden tezamen de 120 minuten niet overschrijden, wordt de werknemer gecompenseerd op basis van artikel 7:19 lid 1.
3. Indien de in lid 1 bedoelde perioden tezamen de 120 minuten wel overschrijden, wordt de dienst niet als (nacht)aanwezigheidsdienst aangemerkt, maar in zijn geheel als werktijd aangemerkt waarbij de werknemer voor deze werktijd wordt gecompenseerd op basis van artikel 7:19 lid 2.

*Compensatie slaapdienst***Artikel 7:19 Compensatie nachtaanwezigheidsdienst**

1. Uren, doorgebracht in (nacht)aanwezigheidsdienst, worden als halve werkuren aangemerkt. Deze halve werkuren worden in tijd gecompenseerd. Op verzoek van de werknemer kan van deze compensatie in tijd worden afgeweken en worden de halve werkuren door de werkgever uitbetaald door middel van een vergoeding op uurbasis ter hoogte van het actuele uurloon van de werknemer op het moment van het verrichten van de nachtaanwezigheidsdienst.
2. Indien op grond van artikel 7:18 lid 3 de nachtaanwezigheidsdienst niet als zodanig wordt aangemerkt maar in zijn geheel als werktijd wordt aangemerkt, wordt de werknemer in tijd gecompenseerd. Op verzoek van de werknemer kan van deze compensatie in tijd worden afgeweken en worden de uren door de werkgever uitbetaald door middel van een vergoeding op uurbasis ter hoogte van het actuele uurloon van de werknemer op het moment van het verrichten van de nachtaanwezigheidsdienst.

*ORT en overwerk***Artikel 7:20 Toepassing vergoeding overwerk en vergoeding onregelmatige dienst**

1. Onverlet het bepaalde in lid 2 blijven voor de toepassing van de bepalingen ten aanzien van nachtaanwezigheidsdiensten de bepalingen aangaande overwerk en onregelmatige diensten buiten toepassing.
2. Ten aanzien van daadwerkelijk gewerkte uren tijdens een nachtaanwezigheidsdienst zijn de bepalingen aangaande de vergoeding voor onregelmatige diensten van toepassing.

*Begeleiding vakantie***Artikel 7:21 Begeleiding tijdens meerdaagse vakantie van cliënten**

1. De werknemer kan niet verplicht worden tot begeleiding van cliënten tijdens hun meerdaagse vakantie.
2. Indien de werknemer bereid is tot het verrichten van de in lid 1 bedoelde werkzaamheden, heeft de werknemer recht op een vergoeding op basis van de door de werkgever in overleg met de OR/werknemersvertegenwoordiging getroffen regeling zoals bedoeld in lid 3.
3. De werkgever is verplicht in overleg met de ondernemingsraad/werknemersvertegenwoordiging een regeling te treffen voor de begeleiding tijdens een meerdaagse vakantie van cliënten. In deze regeling moet ten minste vastgelegd worden:
 - de compensatie voor de begeleidingstijd; en
 - de onkostenvergoeding.
4. Indien de werkgever geen regeling voor de begeleiding tijdens een meerdaagse vakantie van cliënten heeft getroffen met de ondernemingsraad/werknemersvertegenwoordiging, ontvangt de werknemer voor het gedurende de volledige etmalen begeleiden van cliënten tijdens een vakantieperiode van ten minste een etmaal een vergoeding van 4 uren per etmaal. Het bepaalde in deze CAO ten aanzien van overwerk, onregelmatige diensten, bereikbaarheidsdienst, aanwezigheidsdienst, consignatiedienst en nachtaanwezigheidsdiensten is niet van toepassing. De vergoeding wordt voor tweevijfde deel in tijd gegeven en voor het overige deel omgezet in een geldbedrag bestaande uit een evenredig deel van het salaris.

	<p>Artikel 8:1 Vakantierechten</p> <ol style="list-style-type: none"> Vanaf 1 januari 2003 heeft de werknemer met behoud van het salaris recht op 166 vakantie-uren per kalenderjaar. Tot en met 31 december 2002 heeft de werknemer bij een salaris dat het bedrag conform nummer 35 van de inpassingstabel overschrijdt recht op 173 vakantie-uren per kalenderjaar. Voor werknemers met een parttime dienstverband is de regeling van lid 1 naar rato van de omvang van het dienstverband. Voor werknemers met een gemiddelde arbeidsduur boven de 36 uur per week geldt eveneens een aantal vakantie-uren naar rato van de omvang van het dienstverband. De werknemer die op 31 december 2000 in dienst is met een gemiddelde contractuele arbeidsduur van 38 uur, heeft in afwijking van lid 2 een verworven recht, bij handhaving van de 38-urige werkweek, van 184 uur vakantie per kalenderjaar.
Basis vakantie-verlof	
Vergrijzingsuren	<p>Artikel 8:2 Vergrijzingsuren en 55+ regeling</p> <ol style="list-style-type: none"> Het volgens artikel 8:1 vastgestelde vakantieverlof wordt voor werknemers met een volledig dienstverband verhoogd: <ul style="list-style-type: none"> met ingang van het kalenderjaar waarin de werknemer de leeftijd van 45 jaar bereikt tot en met het kalenderjaar waarin de werknemer de leeftijd van 49 jaar bereikt met 14,4 uur; met ingang van het kalenderjaar waarin de werknemer de leeftijd van 50 jaar bereikt tot en met het kalenderjaar waarin de werknemer de leeftijd van 54 jaar bereikt met 21,6 uur; met ingang van het kalenderjaar waarin de werknemer de leeftijd van 55 jaar bereikt tot de dag waarop de werknemer 55 jaar wordt met 3 uur per volle maand in dat kalenderjaar dat de werknemer nog geen 55 jaar is. Het voorgaande geldt enkel voor elke volle maand van dat kalenderjaar dat de werknemer in dienst is bij de werkgever. Voor werknemers met een parttime dienstverband is de regeling van lid 1 naar rato van de omvang van het dienstverband van toepassing. Werknemers die op 31 december 2000 bij een instelling vallende onder de werkingssfeer van de CAO Gehandicaptenzorg (voorheen Ziekenhuiswezen) werkzaam zijn en op die datum in de leeftijdscategorie van 50 tot 55 jaar vielen, behouden naar rato van de omvang van hun dienstverband het recht op 28,8 vergrijzingsuren tot 1 januari van het jaar waarin zij de leeftijd van 55 jaar bereiken.
55+ regeling	<ol style="list-style-type: none"> De werknemer met een volledig dienstverband heeft vanaf de dag waarop hij de leeftijd van 55 jaar bereikt, recht op seniorenverlof tot een maximum van 184 uur per kalenderjaar. De werknemer dient dit verlof op te nemen in de vorm van een aaneengesloten periode van 4 uur per week en gedurende 46 weken. Voor werknemers met een parttime dienstverband is de regeling van lid 4 naar rato van de omvang van het dienstverband van toepassing. De naar rato aanspraak van de parttimer geldt zowel voor de omvang van het seniorenverlof per jaar als de omvang van de opname per week.
solistische functie	<ol style="list-style-type: none"> De rechten op seniorenverlof vervallen bij ziekte. Indien in geval van een solistische functie de werkgever het noodzakelijk oordeelt dat in het belang van de instelling het seniorenverlof in een week niet wordt genoten, kan de werkgever in overleg met de werknemer bepalen dat het verlof op een later moment wordt opgenomen. Het verlof dient in dat geval binnen een periode van vier weken te worden genoten.
Extra vakantie i.p.v. seniorenverlof	<ol style="list-style-type: none"> Indien de werknemer van 55 jaar en ouder voor een kalenderjaar geen gebruik maakt van de regeling van lid 4, wordt voor de betreffende werknemer, naar rato van de periode waarin de werknemer geen gebruik maakt van de regeling in lid 4, het volgens artikel 8:1 vastgestelde vakantieverlof verhoogd met ingang van de dag waarop de werknemer: <ul style="list-style-type: none"> de leeftijd van 55 jaar bereikt tot en met het kalenderjaar waarin de werknemer de leeftijd van 59 jaar bereikt, met 57,6 uren extra vakantieverlof per volledig kalenderjaar; het begin van het kalenderjaar bereikt waarin de werknemer 60 jaar wordt tot en met de dag waarop de werknemer de leeftijd van 65 jaar bereikt, met 72 uren extra vakantieverlof per volledig kalenderjaar. Voor werknemers met een parttime dienstverband is de regeling van lid 8 naar rato van de omvang van het dienstverband van toepassing.
Verval recht	<ol style="list-style-type: none"> De werknemer die gebruik maakt van een overbruggingsuitkering van het PGGM heeft geen recht op het bepaalde in artikel 8:2 lid 4 tot en met lid 9.
Vermindering vakantierechten	<p>Artikel 8:3 Vermindering vakantierechten</p> <ol style="list-style-type: none"> De volgens de artikelen 8:1 en 8:2 vastgestelde duur van de vakantie wordt naar evenredigheid vermindert in de volgende gevallen: <ol style="list-style-type: none"> indien de werknemer in de loop van het kalenderjaar in dienst treedt; indien de arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer in de loop van het kalenderjaar eindigt dan wel wordt beëindigd; indien de werknemer in deeltijd werkzaam is. Het vakantieverlof waarop de werknemer ingevolge de in het eerste lid bedoelde vermindering over enig kalenderjaar aanspraak heeft, wordt, zo nodig naar boven afgerond op hele uren.
Geen opbouw	<p>Artikel 8:4 Geen opbouw van vakantiedagen, indien geen recht op loon</p> <ol style="list-style-type: none"> De werknemer heeft geen aanspraak op vakantie-opbouw over de tijd, gedurende welke hij wegens het

Uitzonderingen algemeen

- niet verrichten van de bedongen arbeid geen aanspraak op in geld vastgesteld loon heeft.
2. Evenwel heeft de werknemer aanspraak op vakantie-opbouw over het tijdvak, gedurende hetwelk hij geen recht op loon heeft:
 - a. omdat hij, anders dan voor eerste oefening en zonder het oogmerk om de krijgsmacht of andere overheidsdienst bij wijze van beroep te verrichten, een verplichting naleeft, hem opgelegd door de wet, of voortvloeiende uit een verbintenis, door hem jegens de Overheid aangegaan ten aanzien van 's Lands verdediging of ter bescherming van de openbare orde;
 - b. omdat hij verlof als bedoeld in artikel 7:641 BW geniet;
 - c. omdat hij, met toestemming van de werkgever, deelneemt aan een bijeenkomst die wordt georganiseerd door een vakvereniging waarvan hij lid is;
 - d. omdat hij verlof als bedoeld in artikel 7:643 BW geniet.
 3. Bovendien heeft de werknemster die de bedongen arbeid niet verricht wegens zwangerschap of bevaling aanspraak op vakantie-opbouw over het tijdvak dat zij recht heeft op een zwangerschaps- of bevalingsuitkering op grond van de Wet Arbeid en Zorg.
 4. De jeugdige werknemer heeft aanspraak op vakantie-opbouw over de tijd die hij besteedt aan het volgen van onderricht waartoe hij krachtens de wet door de werkgever in de gelegenheid moet worden gesteld.
 5. De werknemer die de bedongen arbeid niet verricht wegens ziekte of ongeval, heeft, tenzij de ziekte of het ongeval door zijn opzet is veroorzaakt, ongeacht of een aanspraak op in vastgesteld loon bestaat, aanspraak op vakantie waarbij de opbouw van de vakantie plaatsvindt op basis van de opbouw die de werknemer zou hebben gehad als hij niet arbeidsongeschikt geworden zou zijn, een en ander met een maximum aanspraak op vakantie-opbouw over het tijdvak van de laatste zes maanden waarin de arbeid niet verricht werd. Ter bepaling van de zes maanden worden tijdvakken samengeteld als zij elkaar met onderbreking van minder dan een maand opvolgen.
In afwijking van de wettelijke bepaling van artikel 7:635 BW geldt de opbouw over het laatste half jaar van arbeidsongeschiktheid, tevens voor de opbouw van vakantie van een gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer, voorzover dat op grond van dit wetsartikel is toegestaan. De uitkomst van het aantal dagen wordt afgerond op gehele uren.

*Zwangerschap**Jeugdigen**Arbeidsongeschiktheid***Artikel 8:5 Vaststellen van de vakantie***Vakantietijdstip*

De duur van de vakantie en het tijdstip, waarop deze wordt genoten, dienen tijdig in overleg met en onder goedkeuring van de werkgever te worden bepaald.

Artikel 8:6 Opname vakantie en aftrek ziekte-dagen*Opname vakantie*

1. De vakantie wordt, tenzij de belangen van de afdeling of dienst waar de betrokken werknemer aangesteld is zich hiertegen verzetten, overeenkomstig de wensen van de werknemer –desgewenst ononderbroken- verleend. De werknemer kan ten minste aanspraak maken op een vakantie van 3 weken aaneengesloten met inbegrip van de weekends daaraan voorafgaand en daarop aansluitend.

Aftrek ziekte-dagen

2. De werkgever kan een regeling treffen die ertoe leidt, dat maximaal 3 ziekte-dagen worden aangemerkt als vakantie-verlof in het geval dat de werknemer tijdens de arbeidsongeschiktheidsperiode met toestemming van de controlerend geneeskundige vakantie geniet, met dien verstande dat de werknemer recht houdt op ten minste het in artikel 7:634 BW genoemde aantal vakantiedagen.
3. De algemene regeling en de spreiding van de vakantie binnen de instelling behoeft instemming van de ondernemingsraad/personeelsvertegenwoordiging.

Artikel 8:7 Verplichte collectieve sluiting*Collectieve sluiting*

Voor de werknemers in de dagverblijven geldt het volgende: indien door de werkgever na overleg met de werknemers een sluitingsregeling is vastgesteld, zijn de werknemers verplicht gedurende de sluitingsperiode(s) vakantiedagen op te nemen, tenzij de werkzaamheden zich daartegen verzetten.

Artikel 8:8 Intrekken vakantie*Intrekken vakantie*

1. Verleende vakantie kan worden ingetrokken, wanneer het belang van de instelling dit dringend noodzakelijk maakt.
2. Indien de werknemer als gevolg van het intrekken van de vakantie geldelijk schade lijdt, wordt deze hem vergoed.
3. Indien de werknemer als gevolg van het intrekken van de vakantie op een bepaalde dag slechts gedeeltelijk vakantie genoot, wordt deze dag niet in aanmerking genomen bij de berekening van het aantal genoten dagen.
4. Wanneer een werknemer tijdens een vastgestelde vakantie voldoende aantoonbaar voor de werkgever arbeidsongeschikt is in de zin van artikel 7:629 BW gedurende het eerste jaar van arbeidsongeschiktheid, gelden de verleende vakantiedagen niet als vakantiedagen.

Artikel 8:9 Opname in kalenderjaar*Kalenderjaar*

De vakantie dient in de regel in het desbetreffende kalenderjaar te worden opgenomen. In uitzonderlijke situaties kunnen werkgever en werknemer in overleg besluiten hiervan af te wijken.

Artikel 8:10 Omzetting vakantie in geld*Vakantie in geld*

Behalve in het geval, bedoeld in artikel 7:641 BW, wordt het recht op vakantie niet omgezet in een aanspraak op een uitkering in geld.

Artikel 8:11 Bovenwettelijke vakantiedagen

In afwijking van artikel 8:10 kunnen de bovenwettelijke vakantie-uren van een kalenderjaar alsmede resterende

de vakantie-uren van voorgaande jaren worden uitbetaald door middel van toepassing van het meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden zoals opgenomen in hoofdstuk 13 Meerkeuzesysteem Arbeidsvoorwaarden.

*Definities verlof***Artikel 8:12 Definities Verlof**

1. a. Ten aanzien van de artikelen 8:12 tot en met 8:22 wordt verstaan onder betaald verlof: het in een werktijdenregeling of rooster door de werknemer op grond van deze bepalingen op te nemen aantal uren waarop geen arbeid hoeft te worden verricht. Deze uren tellen mee bij de vaststelling van de totale arbeidsduur.
- b. Ten aanzien van de artikelen 8:12 tot en met 8:22 wordt verstaan onder onbetaald verlof het recht op vrij van iedere dienst en/of nachtaanwezigheids-, bereikbaarheids- en/of consignatiedienst. Het op grond van dit hoofdstuk 8 Vakantie en verlof verleende onbetaalde verlof wordt bij de vaststelling van de totale arbeidsduur buiten beschouwing gelaten.
2. De in het gezin van de werknemer verblijvende kinderen voor wie een adoptie-aanvraag is ingediend, worden voor de toepassing van dit hoofdstuk als kind van de werknemer aangemerkt.
3. Voor de toepassing van dit hoofdstuk geldt voor deeltijdwerkers het naar rato beginsel.

*Onbetaald verlof
bijzondere gebeurtenissen***Artikel 8:13 Onbetaald verlof in verband met bijzondere gebeurtenissen**

De werkgever geeft de werknemer voor de hierna genoemde gebeurtenissen onbetaald verlof:

- a. Verhuizing van de werknemer.
- b. Huwelijksaangifte van de werknemer.
- c. Het doen van aangifte van geregistreerd partnerschap.
- d. Het verlijden van een notariële acte waarmee een ongehuwd samenlevingsverband wordt vastgelegd.
- e. Het als lid bijwonen van vergaderingen van Provinciale Staten, Gemeenteraad, Gewestraad of Waterschap.
- f. Het voorbereiden van een aangegeven examen in de opleidingsovereenkomst voor een opleiding als bedoeld in artikel 5:1: maximaal 4 halve dagen of 2 hele dagen per jaar direct voorafgaand aan het examen.

*Vrije dagen
bijzondere gebeurtenissen***Artikel 8:14 Vrije dagen in verband met bijzondere gebeurtenissen**

1. De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid om aan de hierna vermelde gebeurtenissen gedurende de bij die gebeurtenissen vermelde periode deel te nemen. Zo nodig verleent de werkgever daartoe betaald verlof.
 - a. Verhuizing van de werknemer in opdracht van de werkgever: 2 vrije dagen.
 - b. Huwelijk of registratie van partnerschap van één van de leden van het gezin van de werknemer: 1 vrije dag
 - c. Huwelijk of registratie van partnerschap van bloedverwanten in de eerste en tweede graad van de werknemer, van de echtgeno(o)t(e) of relatiepartner: 1 vrije dag.
 - d. 25- en 40-jarig huwelijksfeest van de werknemer: 1 vrije dag.
 - e. 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksfeest van ouders of pleegouders van de werknemer, van de echtgeno(o)t(e) of relatiepartner: 1 vrije dag.
 - f. 25- en 40-jarig dienstjubileum van de werknemer: 1 vrije dag.
 - g. Overlijden van de echtgeno(o)t(e) of relatiepartner, (pleeg)kinderen, (pleeg)ouders van de werknemer dan wel van de echtgeno(o)t(e) of relatiepartner: de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie.
 - h. Overlijden van of het bijwonen van de begrafenis of crematie van bloedverwanten in de tweede graad van de werknemer, van de echtgeno(o)t(e) of relatiepartner: 1 vrije dag.
2. Voor de gebeurtenissen genoemd in lid 1 sub a t/m f geldt dat de werknemer 14 etmalen tevoren aan de werkgever dient te melden dat hij van de regeling gebruik wenst te maken. Voor de gebeurtenissen genoemd in lid 1 a t/m f en h wordt in afwijking van artikel 8:12, lid 3 voor deeltijdwerkers het naar rato beginsel niet toegepast.
3. De werkgever verleent bij zodanige ziekte in het gezin dat de werknemer regelingen moet treffen om de zorg te regelen: 24 uur betaald verlof op jaarbasis. De werkgever treft hiertoe een regeling in overleg met de ondernemingsraad.

*Calamiteiten verlof***Artikel 8:15 Verlof in verband met lidmaatschap commissies en dergelijke***Verlof commissie of tuchtcollege*

1. De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid deel te nemen aan bestuurlijke en ministeriële commissies en tuchtrechtcolleges in het kader van de gezondheidszorg. De werknemer verkrijgt daarbij betaald verlof indien die deelneming leidt tot verzuim van in de arbeidstijdenregeling opgenomen te werken uren.
2. De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid deel te nemen aan vergaderingen en zittingen van publiekrechtelijke colleges, waarin de werknemer is verkozen en benoemd. Dit geldt eveneens voor commissies waarin de werknemer uit hoofde van zijn lidmaatschap van deze publiekrechtelijke colleges is benoemd. Het bepaalde in lid 3 is van toepassing.
3. De werknemer kan betaald of onbetaald verlof verkrijgen indien deelname aan de in artikel 8:15 lid 2 bedoelde activiteiten leidt tot verzuim van de in de arbeidstijdenregeling opgenomen te werken uren. Kiest de werknemer voor betaald verlof, dan maakt de werkgever aanspraak op de vergoeding die een werknemer ontvangt uit de functie waarvoor hem het bedoelde verlof wordt verleend. De keuze voor onbetaald of betaald verlof wordt jaarlijks in overleg met de werkgever vastgesteld.

*Politiek verlof***Artikel 8:16 Huwelijk, samenlevingsverband en kraamverlof***Huwelijk of samenleving*

1. De werknemer die een huwelijk dan wel op andere wijze een samenlevingsverband aangaat, hetzij bij no-

<i>Bevalling partner</i>	<p>tariële akte dan wel gemeentelijke of kerkelijke registratie, heeft recht op 2 extra vakantiedagen (= 14,4 uur). De werkgever behoeft slechts éénmaal de extra vakantiedagen toe te kennen zolang het hetzelfde samenlevingsverband betreft.</p> <ol style="list-style-type: none"> In afwijking van artikel 4:2 Wet Arbeid en Zorg heeft de werknemer bij bevalling van de echtgenote of relatiepartner recht op 28,8 uur kraamverlof. Bij samenloop met het calamiteitenverlof ex artikel 4:1 Wet Arbeid en Zorg wordt de duur van het calamiteitenverlof in mindering gebracht op het genoemde aantal uren kraamverlof. Voor assistent-geneeskundigen in opleiding en werknemers die op grond van artikel 6:1, lid 2, een arbeidsduur van gemiddeld 38 uur hebben, gelden in plaats van de onder lid 1 en 2 van dit artikel genoemde uren: 16 respectievelijk 32 uren.
<i>Overig verlof</i>	<p>Artikel 8:17 Overige verlofmogelijkheden De werkgever kan aan de werknemer betaald of onbetaald verlof verlenen in verband met overige bijzondere gebeurtenissen die niet in de CAO staan genoemd, zulks ter beoordeling van de werkgever.</p>
<i>Verlenging bevallingsverlof</i>	<p>Artikel 8:18 Onbetaalde verlenging bevallingsverlof Aansluitend aan haar betaald (bevallings)verlof verleent de werkgever aan de werkneemster die zulks wenst, verlof zonder behoud van salaris voor een periode van maximaal 4 weken. Werkgever en werkneemster dienen uiterlijk 3 maanden voor de vermoedelijke datum van de bevalling een afspraak omtrent dit verlof te hebben gemaakt. De werkneemster dient daartoe haar wens tijdig kenbaar te maken aan de werkgever.</p>
<i>Palliatief verlof</i>	<p>Artikel 8:19 Palliatief verlof Bij zeer ernstige ziekte van de echtgeno(o)t(e) of relatiepartner, (pleeg)ouders, (pleeg)kind of een verwant, waarmee de werknemer samenwoont en waarvoor thuisverpleging en/of verzorging noodzakelijk is, wordt aan de werknemer die de verzorging en/of verpleging op zich neemt na overleg met de werkgever betaald verlof verleend voor een aaneengesloten periode van maximaal 3 maanden. Het tijdens deze periode van verlof opgebouwde vakantieverlof wordt geacht in de totale verlofperiode te zijn inbegrepen. Een verklaring van de arts/behandelaar met betrekking tot de noodzaak van de verpleging en/of verzorging wordt door de werknemer overgelegd.</p>
<i>Afwijzing verlof</i>	<p>Artikel 8:20 Afwijzing verlof Indien uit een oogpunt van instellingsbelang c.q. cliëntenbelang van de werkgever in redelijkheid niet verlangd kan worden op een bepaald tijdstip verzuim toe te staan of verlof te verlenen, dan zal na overleg met de werknemer door de werkgever een (gedeeltelijk) afwijzend besluit mogen worden genomen.</p>
<i>Ouderschapsverlof</i>	<p>Artikel 8:21 Ouderschapsverlof</p> <ol style="list-style-type: none"> De werknemer heeft gedurende de periode dat het kind van de werknemer de leeftijd van 8 jaar nog niet heeft bereikt, aanspraak op ouderschapsverlof, conform de regeling opgenomen in de artikelen 6:1 tot en met 6:9 van de wet Arbeid en Zorg. De werknemer kan zijn pensioenverzekering en/of de ziektekostenverzekering op vrijwillige basis voortzetten. De werkgever neemt een deel van de daarvoor verschuldigde premies voor zijn rekening, mits de werknemer na het onbetaalde verlof zijn dienstverband tenminste gedurende 6 maanden voortzet. Het in het vorige lid bedoelde werkgeversdeel van de premies is voor zover wettelijk mogelijk gelijk aan het bedrag van de werkgeversbijdrage zoals die direct voorafgaande aan het onbetaald verlof door de werkgever verschuldigd waren, doch bedraagt niet meer dan de volledige gedurende de periode van onbetaald verlof aan het pensioenfonds respectievelijk de ziektekostenverzekeraar verschuldigde premies. De werknemer ontvangt over het ouderschapsverlof dat wordt opgenomen in het eerste levensjaar van het kind waarvoor de verlofopname geldt, een vergoeding van 25% van het salaris van de uren waar ouderschapsverlof over wordt opgenomen. Indien de arbeidsovereenkomst tijdens of binnen 6 maanden na het einde van het ouderschapsverlof op verzoek van de werknemer wordt beëindigd dan wel er in deze periode op verzoek van de werknemer een vermindering van in de arbeidsduur plaatsvindt, dient de werknemer het doorbetaalde salaris over het opgenomen ouderschapsverlof aan de werkgever terug te betalen. Over de uren dat de werknemer ouderschapsverlof geniet, wordt geen vakantieverlof opgebouwd. De werknemer kan alleen ten behoeve van kinderen geboren op of na 1 januari 2003 voor een vergoeding conform lid 4 in aanmerking komen.
<i>Feestdagenverlof</i>	<p>Artikel 8:22 Verlof bij feestdagen</p> <ol style="list-style-type: none"> De werknemer heeft recht op verlof met behoud van salaris op de feestdagen als genoemd in artikel 1:1 sub g. De werkgever geeft de werknemer de gelegenheid een vrije dag te genieten op de met hem afgesproken, voor zijn levensovertuiging geldende, feest- en gedenkdagen, die in de plaats treden van de bij de begripsbepalingen genoemde feest- en gedenkdagen, voorzover de bedrijfsvoering zulks toelaat. De werknemer geeft bij indiensttreding of voorafgaande aan enig kalenderjaar aan wanneer hij deze dag(en) wil genieten.
<i>Compensatie feestdagen</i>	<ol style="list-style-type: none"> Indien de werknemer werkzaam is volgens een rooster met wisselende diensten, wordt voor elke feestdag genoemd in artikel 1:1 sub g welke niet op zaterdag en zondag valt, een dag ter compensatie toegekend, ongeacht of men op die dag moet werken, waarbij voor elke dag in de zin van dit lid 7,2 uur wordt gerekend.

Voor werknemers met een parttime dienstverband, die werkzaam zijn volgens een rooster met wisselende diensten, is het bepaalde in de vorige volzin van toepassing naar rato van de omvang van hun dienstverband. Werknemers met een parttime dienstverband, die werkzaam zijn volgens een rooster met wisselende diensten, kunnen slechts naar verhouding van de omvang van hun dienstverband ingezet worden voor werkzaamheden op feestdagen tenzij de werknemer in overleg met de werkgever bereid is op meer feestdagen werkzaamheden te verrichten.

4. De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad een van lid 3 afwijkende regeling treffen. Deze regeling treedt in de plaats van het bepaalde in lid 3. Indien geen overeenstemming is bereikt blijft het bepaalde in lid 3 van toepassing.

Kostenvergoedingen

<i>Woon- werkverkeer</i>	<p>Artikel 9:1 Reiskosten woon-werkverkeer</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. De werkgever treft een regeling voor de vergoeding van de kosten, voor de werknemer verbonden aan het eenmaal dagelijks heen en weer reizen van zijn woning naar zijn werk. 2. De in lid 1 bedoelde regeling wordt niet vastgesteld, gewijzigd of ingetrokken dan met instemming van de ondernemingsraad/personeelsvertegenwoordiging. 3. Indien de in lid 1 en 2 bedoelde regeling niet tot stand komt heeft de medewerker ter zake van het eenmaal dagelijks heen en weer reizen van zijn woning naar zijn werk tenminste recht op vergoeding van de reiskosten gebaseerd op de laagste klasse van het openbaar vervoer, alsmede de kosten voortvloeiend uit gebruik van brug, tunnel of veer, tot ten hoogste een bedrag van € 101,48 per maand (voor 2003 gold een bedrag van euro 97,58 per maand). Indien de medewerker ten gevolge van het uitvoeren van een gebroken dienst, als bedoeld in artikel 6:3 lid 9, meer dan eenmaal dagelijks heen en weer dient te reizen van zijn woning naar zijn werk heeft hij recht op vergoeding van de kosten van het heen en weer reizen tussen de gebroken diensten. 4. Op de in lid 3 omschreven vergoeding komt in mindering een eigen bijdrage van de werknemer ad 47,65 euro (voor 2003 gold een bedrag van 45,82 euro.) De vermindering door de eigen bijdrage vindt niet plaats over de kosten die zijn vergoed op grond van de laatste zin van lid 3 ten aanzien van de kosten voor het woon-werkverkeer tussen gebroken diensten. 5. De werknemer die gedurende minder dan 5 dagen per week werkzaam is ontvangt de in lid 3 omschreven vergoeding naar rato van het aantal werkdagen, waarbij de in lid 4 genoemde eigen bijdrage eveneens naar rato wordt verminderd. 6. Op verzoek van de werkgever dient de werknemer de bescheiden te overleggen op basis waarvan de tegemoetkoming kan worden vastgesteld. 7. De in lid 3 en lid 4 genoemde bedragen worden jaarlijks gelijktijdig met de wijziging van de vervoerstarieven van de NS met een zelfde (gemiddeld) percentage aangepast.
<i>Dienstreizen</i>	<p>Artikel 9:2 Reis- en verblijfkosten bij dienstreizen</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. De werkgever treft een regeling voor de vergoeding van de kosten, voor de werknemer verbonden aan het in opdracht van de werkgever in het kader van zijn werkzaamheden maken van dienstreizen. 2. De in lid 1 bedoelde regeling wordt niet vastgesteld, gewijzigd of ingetrokken dan met instemming van de ondernemingsraad/personeelsvertegenwoordiging. 3. Indien de in lid 1 en 2 bedoelde regeling niet tot stand komt heeft de medewerker ter zake van de noodzakelijk gemaakte verblijfkosten recht op vergoeding van de werkelijke kosten. 4. Indien de in lid 1 en 2 bedoelde regeling niet tot stand komt heeft de medewerker ter zake van de aan een dienstreis verbonden reiskosten recht op vergoeding van de kosten van openbaar vervoer op basis van het laagste klasse tarief. Maakt de medewerker met toestemming van de werkgever gebruik van eigen auto of fiets, dan heeft hij tenminste aanspraak op de voor deze vervoermiddelen door de fiscus vastgestelde forfaitaire kilometertarieven. Voor de interpretatie van het begrip dienstreis wordt aangesloten bij de door de fiscus gehanteerde definitie. 5. Op verzoek van de werkgever dient de werknemer de bescheiden te overleggen op basis waarvan het bedrag van de vergoeding kan worden vastgesteld.
<i>Telefoonkosten</i>	<p>Artikel 9:3 Telefoonkosten</p> <p>De werkgever treft in overleg met de ondernemingsraad/personeelsvertegenwoordiging een regeling voor de vergoeding van de noodzakelijkerwijs door zijn werknemers in het kader van de dienstbetrekking gemaakte telefoonkosten.</p>
<i>Kost en inwoning</i>	<p>Artikel 9:4 Kost en inwoning</p> <p>De werkgever treft in overleg met de ondernemingsraad/personeelsvertegenwoordiging een regeling ten aanzien van het verstrekken van kost en inwoning aan de werknemer door de werkgever.</p>
<i>Maaltijd- verstrekking</i>	<p>Artikel 9:5 Maaltijdverstrekking</p> <p>De werkgever treft in overleg met de ondernemingsraad/personeelsvertegenwoordiging een regeling ten aanzien van het verstrekken van maaltijd(en) aan de werknemer door de werkgever.</p>
<i>Kleding</i>	<p>Artikel 9:6 Kleding</p> <p>De werkgever treft in overleg met de ondernemingsraad/personeelsvertegenwoordiging een regeling ten aanzien van het voorschrijven van verplichte kleding en de wijze van vergoeding van de kosten van dergelijke kleding.</p>
<i>Verhuiskosten</i>	<p>Artikel 9:7 Verhuiskosten</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. De werkgever treft een regeling voor de vergoeding van verhuiskosten voor zijn werknemers en aspirant-werknemers. 2. De in lid 1 bedoelde regeling wordt niet vastgesteld, gewijzigd of ingetrokken dan met instemming van de ondernemingsraad/personeelsvertegenwoordiging. 3. Indien de in lid 1 en 2 bedoelde regeling niet tot stand komt, heeft de werknemer die bij het aangaan van het dienstverband of gedurende zijn dienstverband verplicht wordt te verhuizen, aanspraak op een vergoeding van verhuiskosten met inachtneming van het bepaalde in lid 4.

4. Bij toepassing van lid 3 bestaat de verhuiskostenvergoeding uit:
 - vergoeding van de werkelijke kosten van transport door een erkend verhuisbedrijf van bagage en inboedel van de werknemer naar de nieuwe woning;
 - vergoeding van herinrichtingskosten ten bedrage van maximaal 12% van het jaarsalaris inclusief de vakantietoeslag met een maximum van bruto € 9076,- .

Artikel 9:8 Ziektekostenregeling IZZ

- IZZ*
1. De (voormalige) werknemer kan deelnemen aan de collectieve ziektekostenregeling(en) IZZ. De voorwaarden voor deelneming voor hem en zijn eventuele mededeelnemer(s) en de omvang van de verstrekkingen zijn geregeld in het Reglement Ziektekostenregeling van de Stichting IZZ. Het Reglement Ziektekostenregeling en de premie worden vastgesteld en gewijzigd door het bestuur van de in lid 3 genoemde stichting.
 2. De werkgever verstrekt uitsluitend een bijdrage in de premie aan de werknemer bij deelname aan de collectieve ziektekostenregeling(en) IZZ. De hoogte van deze bijdrage van de werkgever in de premie van de betreffende ziektekostenregeling(en) wordt vastgesteld door partijen bij deze CAO.
 3. De in lid 1 genoemde regeling wordt uitgevoerd door de Stichting IZZ. In het bestuur van deze stichting zijn partijen bij deze CAO vertegenwoordigd.
 4. De voor de deelname van de (voormalige) werknemer aan de ziektekostenregeling IZZ totaal verschuldigde premie per deelnemer wordt door de werkgever gestort in het door voornoemde stichting beheerde Ziektekostenfonds tenzij in het reglement anders is bepaald.
 5. Geen bijdrage wordt door de (voormalige) werkgever verleend ten behoeve van:
 - a. deelnemers van wie het dienstverband is geëindigd en die aansluitend een ouderdoms-, nabestaanden- of wezenpensioen of overbruggingsuitkering ontvangen;
 - b. deelnemers die in verband met arbeidsongeschiktheid in de zin van de WAO geen recht (meer) hebben op loondoorbetaling in de zin van artikel 11:4 van deze CAO.
 6. Tenzij de werkgever besluit de gebruikelijke bijdrage te verstrekken is de deelnemer voor het mededeelnemerschap van zijn relatiepartner de volledige premie verschuldigd.
 7. Ten aanzien van de wettelijke bijdragen voor de ziektekostenverzekering (MOOZ/WTZ) voor de derde en volgende kinderen van de werknemer, vergoedt de werkgever 50% van de kosten van deze bijdragen.
 8. Onder werknemer in de zin van dit artikel wordt mede verstaan de voormalig werknemer die een vergoeding op grond van hoofdstuk 15 van deze CAO ontvangt. Indien deze voormalige werknemer op andere gronden eveneens een vergoeding voor de premie IZZ ontvangt dan wel kan ontvangen, wordt deze vergoeding gekort op de bijdrage door de voormalig werkgever.

Artikel 9:9 Registratiekosten ex artikel 4 registratiebesluit BIG

BIG De werkgever vergoedt aan de werknemer de kosten die voortvloeien uit de (her)registratie in het kader van de Wet BIG, indien en voor zover deze registratie voortvloeit uit de bij de werkgever beklede functie.

Artikel 9:10 Kwaliteitsbijdrage beroepsverenigingen

- Kwaliteitsbijdrage*
1. De werknemer die als lid staat ingeschreven bij een van de bij CAO-partijen aangesloten beroepsvereniging(en) die zich ten doel stelt specifieke activiteiten te ontplooiën die gericht zijn op beroepsinhoudelijke aspecten en beroepsontwikkeling en statutair niet kan worden aangemerkt als een werknemersorganisatie, ontvangt van de werkgever een vergoeding van ten minste 75% van de contributie, welke uitsluitend betrekking heeft op die betreffende beroepsvereniging, met een maximum van € 82,- per jaar. Om voor de vergoeding in aanmerking te komen, dient de werknemer de werkgever een gespecificeerde contributienota te overleggen.
- Beroepsvereniging*
2. Als beroepsvereniging zoals bedoeld in lid 1 worden uitsluitend aangemerkt:
 - a. KNMG: Koninklijke Nederlandsche Maatschappij ter bevordering der Geneeskunst;
 - b. KNGF: Koninklijk Nederlands Genootschap voor Fysiotherapie;
 - c. NVLF: Nederlandse Vereniging voor Logopedie en Foniatrie;
 - d. NVPMT: Nederlandse Vereniging voor Psychomotorische Therapie;
 - e. NIP: Nederlands Instituut van Psychologen;
 - f. NVO: Nederlandse Vereniging van Pedagogogen en Onderwijskundigen;
 - g. VGVZ: Vereniging van Geestelijk Verzorgers in Zorginstellingen.
 - h. NVE: Nederlandse Vereniging van Ergotherapeuten
 - i. Werveling: Beroepsorganisatie voor verpleegkundigen en verzorgenden in de zorg voor mensen met een verstandelijk handicap
 - j. NVKF: Nederlandse Vereniging voor Klinische Fysica;
 - k. NVKC: Nederlandse Vereniging voor Klinische Chemie;
 - l. NVBA: Nederlandse Vereniging voor BewegingsAgogie.
 - m. NVOM: Nederlandse Vereniging van Mensendiecktherapeuten;
 - n. VBC: Vereniging van Cesartherapeuten;
 - o. NVD: Nederlandse Vereniging van Diëtisten.
 3. Het maximumjaarbedrag bedoeld in lid 1 geldt niet voor de werknemer die aantoonbaar vóór 1 april 1999 reeds een hogere vergoeding van zijn werkgever ontvangt.

Kinderopvang

Artikel 10:1 Kinderopvang

- 1 De werknemer heeft vanaf 1 januari 2004 het recht op een bijdrage van de werkgever in de kosten voor kinderopvang. Deze bijdrage bedraagt 50% van de opvangkosten die resteren na aftrek van de ouderbijdrage, zoals vastgesteld conform de adviestabel (percentagetabel) van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- 2 Indien de werkgever kinderopvang in natura biedt, is de werkgever gerechtigd om het restant van de opvangkosten die de genoemde 50% overstijgen, door te berekenen aan de werkgever van de partner van de werknemer of, indien deze werkgever van de partner dit deel van de kosten niet wenst te vergoeden, aan de werknemer in kwestie zelf. In het laatste geval wordt de ouderbijdrage van de werknemer verhoogd met deze kosten.
- 3 Het recht op een bijdrage in de kosten geldt voor erkende vormen van kinderopvang.
- 4 Het recht op een bijdrage geldt voor opvang van kinderen van de werknemer gedurende de werktijd van de werknemer plus de tijd voor woon-werkverkeer.
- 5 De werknemer dient te voldoen aan redelijke voorschriften van de werkgever inzake administratieve en fiscale verplichtingen inzake verantwoording van de kostenvergoeding (waaronder het overleggen van een originele nota van het kinderdagverblijf).
- 6 In gevallen van kennelijke hardheid kan de werkgever besluiten om een kostenvergoeding van meer dan de genoemde 50% te verstrekken aan een werknemer

Arbeid en Gezondheid

Gemeen-
schappelijke
inzet
ARBO

Artikel 11:1 Algemene maatregelen in het kader van arbeid en gezondheid

Werkgever, ondernemingsraad en werknemers spannen zich in voor de formulering, uitvoering en naleving van een samenhangend beleid, gericht op:

- a. het voorkomen van ziekte en arbeidsongeschiktheid;
- b. de reductie van het ziekteverzuim;
- c. de spoedige reïntegratie van arbeidsongeschikte medewerkers.

Van de werkgever en de ondernemingsraad wordt verwacht dat zij een actief preventie beleid voeren om het risico op psychische- en fysieke belasting en werkdruk terug te dringen. Hiertoe wordt een arbomanagement-systeem ingericht en een plan van aanpak opgesteld gericht op het terugdringen van de arbeidsrisico's zoals deze uit de RI&E en eventuele aanvullende diagnose instrumenten naar voren komen. Hierbij wordt bij voorkeur gebruik gemaakt van de resultaten van het project Profijit van Arbobeleid en de instrumenten en handreikingen die ontwikkeld zijn of worden in het kader van het arboconvenant.

Artikel 11:2 Maatregelen ter preventie

In dit plan van aanpak wordt minimaal opgenomen:

- De keuze van de Arbo-dienst en de inhoud van het contract met de Arbo-dienst;
- Activiteiten in het kader van werkdrukbestrijding en preventie van fysieke en psychische belasting op basis van sectorspecifieke onderzoeken en ontwikkelde instrumenten.
- Aanpak van onveiligheid, agressie en seksuele intimidatie
- Invoering van een arbomanagementsysteem zoals bedoeld in het arboconvenant.

De ondernemingsraad heeft het recht van instemming ex artikel 27 WOR met betrekking tot het plan van aanpak zoals boven vermeld.

De besteding door de werkgever van de financiële middelen die door de overheid expliciet beschikbaar zijn gesteld ter verlaging van de werkdruk, vindt plaats na overleg met de ondernemingsraad.

Inhoud
plan van aanpak

Artikel 11:3 Maatregelen bij ziekteverzuim en reïntegratie.

Protocol

1. De werkgever is in het kader van maatregelen bij ziekteverzuim en de reïntegratie van arbeidsongeschikte medewerkers verplicht een verzuim- en reïntegratieprotocol op te stellen, rekening houdend met de wettelijk eisen rondom dit onderwerp zoals omschreven in de Wet Verbetering Poortwachter, de Wet SUWI en de WOR, waarin de eisen en de verwachtingen van zowel de werkgever als de werknemer zijn omschreven.

Herplaatsing

2. In het verzuim- en reïntegratieprotocol wordt in ieder geval opgenomen dat in geval van herplaatsing van een werknemer die arbeidsongeschikt is geworden en voor deze herplaatsing her-, om- of bijscholing noodzakelijk is, 100% tegemoetkoming in de studie, en reis- en verblijfskosten wordt verstrekt. Geen kosten worden vergoed indien en voorzover de werknemer hiervoor een uitkering kan verkrijgen krachtens de Wet REA (Wet op de Reïntegratie Arbeidsgehandicapten).

Reïntegratie

3. De werknemer die niet direct kan worden herplaatst zal een reïntegratietraject worden aangeboden dat kan bestaan uit:
 - persoonlijke coaching van de (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemer
 - een sterkte/zwakte-analyse, een beroepskeuzetest en een sollicitatietraining
 De werkgever draagt de kosten van dit reïntegratietraject.

Keurmerk

4. Indien besloten wordt tot het inschakelen van een externe organisatie bij de reïntegratie van een arbeidsongeschikte medewerker zal aan de te contracteren Arbo-dienst of reïntegratiebedrijf de eis worden gesteld dat zij voldoen aan het kwaliteitskeurmerk van Borea (brancheorganisatie reïntegratiebedrijven), dan wel bezig zijn met het verkrijgen van dit keurmerk.

Passende arbeid

5. Werknemer is verplicht om de, door de werkgever aangeboden, passende arbeid, waarvan is vastgesteld dat deze uit arbeidsgeneeskundige optiek opgedragen kan worden, na overleg uit te voeren. De termijn van artikel 3:10 lid 4 is niet op dit lid van toepassing.

Artikel 11:4 Loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid

Loon-
doorbetaling
bij arbeids-
ongeschiktheid

1. a. Bij arbeidsongeschiktheid in de zin van artikel 7:629 BW heeft de werknemer die geheel of gedeeltelijk verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten gedurende de wettelijke periode van maximaal 52 weken aanspraak op een aanvulling op de wettelijke verplichting tot 100% van het netto-inkomen als bedoeld in lid 3.
- b. Gedurende de wachttijd voor de toekenning of herziening van de uitkering op basis van de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), ontvangt de werknemer tot maximaal 52 weken een aanvulling tot 100% van het netto-inkomen als bedoeld in lid 3.
- c. Bij volledige arbeidsongeschiktheid in de zin van de WAO zal de WAO-uitkering van de werknemer gedurende maximaal 52 weken worden aangevuld tot 100% van het netto-inkomen als bedoeld in lid 3.
- d. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid in de zin van de WAO zal, indien de gedeeltelijke WAO-uitkering van de werknemer lager is dan 70% van het dagloon, het netto-inkomen, als bedoeld in lid 3, op evenredige wijze worden verlaagd. De gedeeltelijke WAO-uitkering wordt gedurende maximaal 52 weken aangevuld tot 100% van het evenredige netto-inkomen tenzij het bepaalde in lid 1 sub e van toepassing is.
- e. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid in de zin van de WAO zal de gedeeltelijke WAO-uitkering van de werknemer gedurende maximaal 52 weken worden aangevuld tot 100% van het netto-inkomen

- als bedoeld in lid 3 indien en voorzover de werknemer voor de uren van zijn dienstverband naast de gedeeltelijke WAO-uitkering tevens een WW-uitkering wegens arbeidsongeschiktheid ontvangt. De werknemer ontvangt geen loonbetaling (meer) van de werkgever, indien de werknemer uitsluitend een WW-uitkering ontvangt.
- f. Voor het samenvallen van de hierboven onder lid 1 sub c, d en sub e genoemde gevallen, geldt dat nimmer langer zal worden aangevuld dan in deze onderdelen genoemde aanvullingsperiode van maximaal 52 weken.
2. Voor de toepassing van het onder het in lid 1 gestelde worden perioden, waarin de werknemer geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt was, samengeteld indien zij elkaar opvolgen met een onderbreking van minder dan 4 weken.
- Begrip netto-inkomen*
3. Onder netto-inkomen wordt in dit artikel verstaan het salaris dat wordt afgeleid uit de som van:
- het bruto maandsalaris dat de medewerker geniet op het moment dat de arbeidsongeschiktheid ontstaat;
 - door de werkgever uitbetaalde overige loonbestanddelen die als loon worden aangemerkt in de dagloonregelen in de zin van de Ziektewet en de WAO. De hoogte van deze uitbetaalde overige loonbestanddelen wordt op maandbasis gemeten over een periode van 3 maanden direct voorafgaand aan de maand waarin de arbeidsongeschiktheid is ingetreden.
- Vermindering netto-inkomen*
4. Het netto-inkomen als bedoeld in lid 3 dit artikel wordt verminderd met:
- enige geldelijke uitkering die de werknemer toekomt op grond van enige wettelijke voorgeschreven verzekering of uit een fonds waarin deelneming is bedongen of voortvloeit uit de arbeidsovereenkomst;
 - het bedrag aan netto-inkomen in of buiten de dienstbetrekking door de werknemer genoten voor werkzaamheden die hij heeft verricht gedurende de tijd dat hij, indien arbeidsongeschikt, de bedongen arbeid had kunnen verrichten.
- Bijstelling netto-inkomen*
5. Bijstelling van het netto-inkomen als bedoeld in lid 3 van dit artikel vindt plaats op basis van:
- wijzigingen van het bruto maandsalaris door toepassing van de salarisregeling,
 - door aanpassing aan de algemene loonontwikkelingen in deze CAO,
 - door fiscale wijzigingen en door wijzigingen in de sociale verzekerings- en/of pensioenpremies, zoals deze zijn ingehouden in geval van arbeidsongeschiktheid;
 - bij een voor aanvang van de arbeidsongeschiktheid overeengekomen wijziging van de arbeidsduur of een voor aanvang van de arbeidsongeschiktheid overeengekomen wijziging van de arbeidsovereenkomst.
6. De medewerker behoudt gedurende de in lid 1 genoemde perioden recht op vakantietoeslag, onder aftrek van enige bij of krachtens de wet geldende verzekering, alsmede ingevolge de pensioenregeling van het PGGM toegekende vakantietoeslag.
7. De in lid 1 bedoelde loondoorbetaling en aanvulling eindigt wanneer de arbeidsovereenkomst met de werknemer eindigt.
8. Indien een uitkering ingevolge de WAO in een der gevallen als bedoeld in lid 9 sub a t/m sub d van dit artikel geheel of gedeeltelijk door de Uitvoeringsinstelling wordt geweigerd, wordt de aanvulling bedoeld in lid 1 naar evenredigheid verminderd.
- Weigeren of opschorten doorbetaling*
9. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling op grond van de hieronder gegeven redenen te weigeren (redenen a t/m d), op te schorten (reden e) en de aanvulling te weigeren of in te trekken (alle hieronder genoemde redenen) ten aanzien van de medewerker die:
- a. door opzet arbeidsongeschikt is geworden;
 - b. arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing van de voor de functie opgestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
 - c. zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
 - d. zonder deugdelijke grond geen passend werk heeft verricht;
 - e. zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte;
 - f. weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van de uitvoeringsinstelling;
 - g. weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt;
 - h. misbruik maakt van de voorziening.

Artikel 11:5 Gehandicapte werknemers

Gehandicapte werknemers

1. De werkgever zal op basis van de taakstelling op grond van de Wet op de (Re)integratie Arbeidsgehandicapten (Wet REA) de nodige voorzieningen treffen gericht op het behoud, het herstel of de bevordering van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer. De werkgever zal bij zijn aanstellings- en plaatsingsbeleid hieraan bijzondere aandacht besteden.
2. Indien de werkgever ten behoeve van de gehandicapte werknemer bij de uitvoeringsinstelling een voorziening in het kader van de Wet REA aanvraagt, zal de werkgever deze voorziening voorfinancieren op het moment dat zekerheid is verkregen dat de uitvoeringsinstelling de aanvraag zal honoreren.
3. De werkgever somt jaarlijks – bij voorkeur in het sociaal jaarverslag – de activiteiten voortvloeiend uit dit artikel op en bespreekt dit verslag met de OR/personneelsvertegenwoordiging.

Artikel 11:6 Verhaalsactie in geval van arbeidsongeschiktheid werknemer

Verhaalsactie

De (arbeidsongeschikte) werknemer is verplicht medewerking te verlenen aan de verhaalsactie van de werkgever ex artikel 6:107a BW tegen de in dit artikel genoemde derde veroorzaker van de arbeidsongeschiktheid.

Scholingsplan en persoonlijke ontwikkeling

Artikel 12:1 Scholingsplan en persoonlijk ontwikkelingsbeleid

1. Werkgever stelt in overleg met de ondernemingsraad/personeelsvertegenwoordiging het scholingsplan en persoonlijk ontwikkelingsbeleid voor de instelling vast. In het scholingsplan wordt een relatie gelegd tussen de strategie van de organisatie, informatie uit de loopbaanadviezen met de werknemers, de beschikbare middelen voor de uitvoering van het scholingsplan, mede in relatie tot de scholingsfaciliteitenregeling. Het scholingsplan speelt in op de scholingsbehoefte van de te onderscheiden beroepsgroepen binnen de sector Gehandicaptenzorg. In het persoonlijk ontwikkelingsbeleid voor de instelling komt de gezamenlijke verantwoordelijkheid voor persoonlijke ontwikkeling van werknemers van werkgever en werknemer tot uitdrukking. Hierbij geldt tevens het recht op het schriftelijk vast te leggen loopbaanadvies 1 keer per 5 jaar voor iedere werknemer die langdurig werkzaam is in de sector Gehandicaptenzorg.
2. Voor de uitvoering van het scholingsplan en het persoonlijk ontwikkelingsbeleid geldt per werkgever een budget van tenminste 1,5% van de loonsom per jaar. Binnen dit budget reserveert de werkgever tenminste 0,2% van het budget voor het persoonlijke ontwikkelingsbeleid voor de werknemers.
3. De werknemer heeft recht op en plicht tot het volgen van scholingsactiviteiten. Aan het verzoek van werknemer op een opleiding te volgen zal worden tegemoet gekomen, voorzover dit past binnen het scholingsplan, het scholingsbudget en de scholingsregeling van de instelling. Tevens moet de werkgever rekening houden met de inhoud van het loopbaanadvies dat aan de werknemer is uitgebracht.

Periodieke gesprekken

Artikel 12:2 Periodieke gesprekken

De werkgever stelt in overleg met zijn ondernemingsraad een beleid op inzake het voeren van periodieke, in de regel jaarlijkse, individuele gesprekken met werknemers. Bestaande systematieken van functionerings- en/of beoordelingsgesprekken worden hierin geïntegreerd. In de periodieke gesprekken dient in ieder geval aan de orde te komen:

- De werktijden van de medewerker, mede in relatie tot de mogelijkheden voor het combineren van arbeid- en zorgtaken
- De loopbaan- en ontwikkelingsperspectieven van de medewerker.
- Het recht op loopbaanadvies 1 keer per 5 jaar. Hiervan wordt schriftelijk een verslag gemaakt.
- De inzet van middelen voor persoonlijke ontwikkeling.

CAO-partijen ontwikkelen met ondersteuning van sectorfondsmiddelen gezamenlijk een of meerdere voorbeeldregelingen aangaande periodieke gesprekken.

Faciliteiten

Artikel 12:3 Scholingsfaciliteiten

1. Als onderdeel van het scholingsplan stelt de werkgever in overleg met de ondernemingsraad/personeelsvertegenwoordiging een regeling studiekosten en studieverlof op. In deze regeling wordt tenminste aandacht besteed aan:
 - opleidingen die in opdracht van de werkgever gevolgd worden;
 - de kosten die voor vergoeding in aanmerking komen en in welke mate, met dien verstande dat van studies die in opdracht van de werkgever worden gevolgd de kosten volledig worden vergoed;
 - de tijd waarvoor studieverlof wordt verleend en in welke mate, met dien verstande dat van studies die in opdracht van de werkgever worden gevolgd, de voor het volgen van de lessen en het afleggen van examens benodigde tijd als werktijd wordt aangemerkt;
 - de terugbetaling van reeds verstrekte vergoedingen.

Meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden

Artikel 13:1 Inwisselen van arbeidsvoorwaarden

- Termijnen*
1. Met inachtneming van de bepalingen van dit hoofdstuk kan de werknemer bij zijn werkgever gebruik maken van een meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden door de in artikel 13:2 genoemde arbeidsvoorwaarden, tijdbronnen respectievelijk geldbronnen, in te wisselen tegen de in artikel 13:2 genoemde tijd-respectievelijk gelddoelen. Indien een bron wordt ingewisseld tegen een doel dan dient de waarde van de bron respectievelijk de waarde van het doel gelijkwaardig aan elkaar te zijn.
 2. Indien de werknemer gebruik wenst te maken van het bepaalde in lid 1 dan dient hij vóór 1 september van ieder kalenderjaar schriftelijk aan de werkgever kenbaar te maken welke bronnen hij in het volgende kalenderjaar wil inwisselen tegen welke doelen. De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad/personneelsvertegenwoordiging afwijken van de termijnen als bedoeld in de vorige zin.
 3. De keuze die de werknemer maakt geldt, tenzij schriftelijk anders wordt overeengekomen en voor zover niet in strijd met het bij of krachtens wet bepaalde, voor de duur van een kalenderjaar. Gedurende deze periode kan de keuze noch door de werknemer noch door de werkgever worden gewijzigd.
 4. De werkgever is verplicht de werknemer te wijzen op de gevolgen van de door de werknemer te maken keuze(n).

Artikel 13:2 Bronnen en doelen

- Tijdbronnen*
1. De arbeidsvoorwaarden die de werknemer kan inwisselen zijn de navolgende tijdbronnen:
 - A. de voor hem, op grond van de artikelen 8:1 geldende jaarlijkse vakantie-uren voor zover dit het aantal van 144 uren (=20 x 7,2 uur) overstijgt;
 - B. de op grond van artikel 6:8 gespaarde uren;
 - C. de extra uren als bedoeld in artikel 6:9;
 - D. resterende vakantie-uren uit voorgaande kalenderjaren

En de navolgende geldbronnen:

- Geldbronnen*
- E. het bruto salaris
 - F. de bruto vakantietoeslag met inachtneming van het minimum als bedoeld in artikel 16 van de Wet Minimumloon en Minimum vakantiebijslag;
 - G. de eindejaarsuitkering;
 - H. de bijzondere toeslagen als bedoeld in artikel 4:9 respectievelijk de waarnemingstoeslag als bedoeld in artikel 4:12.

- Tijddoelen*
2. De in het eerste lid genoemde bronnen kunnen met inachtneming van het bepaalde in artikel 13:3 en verder van dit hoofdstuk worden ingewisseld voor de navolgende tijddoelen:
 - A. langdurig betaald verlof;
 - B. maximaal zeven extra vakantiedagen;

En de navolgende geld (in natura) doelen:

- Gelddoelen*
- C. geld;
 - D. spaarloonregeling;
 - E. de aanschaf van een pc of andere zaken die vallen onder de fiscaal goedgekeurde pc-privé regeling;
 - F. de aanschaf van een fiets als onderdeel van de fiscaal goedgekeurde fietsenplan regeling;
 - G. de vermindering van de kosten van kinderopvang in het kader van de fiscaal goedgekeurde kinderopvang;
 - H. een aanvullend pensioen als bedoeld in artikel 13:4 van dit hoofdstuk.
 - I. de contributie van een werknemersorganisatie welke partij is bij deze CAO

3. Ten aanzien van het inwisselen van bronnen voor doelen geldt het bepaalde in dit hoofdstuk.

Artikel 13:3 Inwisselen voor spaarverlof

- Spaarverlof*
1. De werknemer heeft, met inachtneming van het bepaalde in dit artikel, het recht om gedurende een met de werkgever overeen te komen periode verlofuren voortvloeiende uit de bronnen van artikel 13:2 te sparen en in een aaneengesloten periode op te nemen. Hiervoor kunnen de bronnen genoemd in artikel 13:2 lid 1 sub A tot en met C worden gebruikt. De gespaarde uren van de werknemer worden door de werkgever afzonderlijk geregistreerd als tegoed spaarverlof. De overeengekomen afspraken worden schriftelijk vastgelegd.
 2. De werkgever kan met de ondernemingsraad/personneelsvertegenwoordiging overeenkomen dat bij de toepassing van het bepaalde in lid 1 wordt afgeweken van het bepaalde in artikel 8:9 van hoofdstuk 8 Vakantie en verlof met inachtneming van het wettelijk geldende minimum aantal dagen.
 3. De werkgever stelt in overleg met de ondernemingsraad/personneelsvertegenwoordiging ten behoeve van het in lid 1 bedoelde spaarverlof nadere regels vast. Deze regels hebben in ieder geval betrekking op:
 - het minimum en het maximum van de periode waarbinnen de gespaarde uren worden opgenomen;
 - de minimum respectievelijk de maximum duur van het verlof;
 - de wijze waarop voor de beëindiging van het dienstverband de niet opgenomen gespaarde uren worden genoten;
 - de in acht te nemen afspraken bij het opnemen van verlof.

4. Indien de werknemer de gespaarde uren opneemt ten behoeve van een oriëntatie op zijn beroep/loopbaan worden de uren genoemd in lid 1 bij de bronnen sub A tot en met C, vermeerderd met 20%.
5. De werknemer wordt in de gelegenheid gesteld om de afgesproken periode van verlof als bedoeld in lid 3 in overleg met de werkgever te verlengen met een periode van onbetaald verlof van maximaal een half jaar.
6. De werkgever kan, indien zich omstandigheden voordoen, welke hij bij de vaststelling van het verlof niet kon voorzien en ten gevolge waarvan het functioneren van de instelling c.q. de dienst of afdeling ernstig in gevaar komt, in overleg met de werknemer een nieuwe periode voor het verlof vaststellen. De aantoonbare schade die de werknemer tengevolge van deze wijziging lijdt, wordt door de werkgever vergoed.
7. Ingeval het niet mogelijk is om alle opgespaarde uren voor de beëindiging van het dienstverband op te nemen worden de resterende uren uitbetaald tegen het dan geldende uurloon. Het voorgaande is eveneens van toepassing indien de dienstbetrekking na langdurige ziekte gedurende de periode waarin wordt gespaard, wordt beëindigd.
8. De werknemer heeft op grond van de bovenstaande bepalingen nimmer het recht op een andere compensatie dan in tijd, behoudens in geval dit uitdrukkelijk anders in deze CAO en in het vorige lid is bepaald.
9. Indien de werknemer meer vrije uren opbouwt dan het op basis van de wetgeving omtrent verlofsparen toegestane aantal uren bij een volle arbeidsduur van gemiddeld 38 respectievelijk 36 uur, en indien er sprake is van een deeltijd arbeidsduur naar rato van het dienstverband, dan is hij over het meerdere aan verlof loonbelasting en premies verschuldigd. Het bovengenoemde aantal is inclusief de eventuele vermeerdering van het aantal uren met 20% op grond van lid 4 van dit artikel.

Artikel 13:4 Aanvullende pensioenaanspraken kopen met tegoed spaarverlof of brutoloon

Aanvullend pensioen

1. De werknemer kan er voor kiezen om het spaarverlof als bedoeld in artikel 13:3 lid 1 en/of de brutolooncomponenten als bedoeld onder artikel 13:2 lid 1 sub E tot en met H geheel of gedeeltelijk in te wisselen voor de opbouw van pensioenaanspraken.
2. De werkgever verstrekt hiertoe aan de werknemer ter aanvulling op de pensioenrechten die voortvloeien uit de door het PGGM uitgevoerde verplichte pensioenregeling, een pensioentoezegging met inachtneming van de wettelijke bepalingen respectievelijk de wettelijke grenzen ten aanzien van de bovenmatige pensioenopbouw. De kosten van deze pensioenrechten komen geheel voor rekening van de werknemer.
3. Bij de toepassing van dit artikel wordt de waarde van het uurloon gelijk gesteld aan een bedrag ter hoogte van 115% van het actuele uurloon op het moment van de daadwerkelijke inwisseling in een pensioenaanspraak.

Artikel 13:5 Inwisselen in het kader van een fiscale regeling PC-privé projecten, fietsenplannen, kinderopvang en spaarloonregeling

PC privé, fietsplan etc.

1. De werknemer kan gebruik maken van een door de werkgever geïnitieerd PC-privé project, fietsenplan, kinderopvangregeling of spaarloonregeling onder de condities die de fiscale regelingen daaraan stellen.
2. In het kader van het bepaalde in lid 1 kan als financiering worden gebruikt:
 - het bruto maandsalaris;
 - de vakantietoeslag met inachtneming van het bepaalde in artikel 13:2;
 - de eindejaarsuitkering;
 - de beloningen als bedoeld in artikel 13:2 lid 1 sub H;
 - of, indien van toepassing, maximaal 3 vakantiedagen als bedoeld in artikel 13:2 lid 1 sub A
3. Ten behoeve van de berekening van de waarde van een verlofdag wordt de loonwaarde van een vakantie-uur gelijk gesteld aan het actuele uurloon op het moment van daadwerkelijke inwisseling.
4. Indien de werknemer gebruik maakt van de mogelijkheden als bedoeld in lid 1 wordt, voor zover van toepassing, het uurloon ten behoeve van de berekening van de toeslagen als bedoeld in de artikelen 7:4 en 7:5 (aangaande overwerk) en 7:11 (aangaande onregelmatige dienst) zodanig vastgesteld als ware het brutosalairis niet verlaagd.
5. Voor de berekening van de hoogte van de verhuiskostenvergoeding als bedoeld in artikel 9:7 en de gratificatie in artikel 4:13 wordt uitgegaan van het verlaagde brutosalairis.

Artikel 13:6 Geldbronnen inwisselen voor spaarloon

Spaarloon

De werknemer kan in het kader van een door de werkgever opgestelde spaarloonregeling zoals bedoeld in de Wet van 1 november 1993 betreffende winstdelings- en spaarregelingen voor werknemers (Stb. 573), hiervoor de geldbronnen als bedoeld in artikel 13:2 lid 1 sub E tot en met G van dit hoofdstuk inwisselen.

Artikel 13:7 Kopen en verkopen van vakantiedagen

Kopen/verkoop vakantie

1. De werknemer kan jaarlijks bij de werkgever een verzoek indienen inhoudende dat hij maximaal 7 vakantiedagen per kalenderjaar wil kopen respectievelijk 3 vakantiedagen van zijn vakantietegoed in het lopende kalenderjaar wil verkopen. Parttimers naar rato van het dienstverband.
2. In aanvulling op lid 1 kan de werknemer in een kalenderjaar bij de werkgever een verzoek indienen inhoudende dat hij geheel of ten dele zijn resterende vakantie-uren uit voorgaande kalenderjaren wil verkopen.
3. Voor de toepassing van dit artikel wordt de waarde van een vakantie-uur gelijk gesteld aan het actuele uurloon op het moment van daadwerkelijke inwisseling.
4. De werknemer dient het verzoek als bedoeld in het eerste lid uiterlijk vier maanden voor het einde van het kalenderjaar bij de werkgever in te dienen. Het verzoek als bedoeld in het tweede lid is niet aan een indieningstermijn gebonden.

5. De beslissing op een verzoek van de werknemer zoals bedoeld in lid 4 wordt door de werkgever binnen drie maanden schriftelijk aan de werknemer medegedeeld. Indien de werkgever het verzoek niet inwilligt doet hij dit onder schriftelijke opgave van redenen.
6. De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad/personneelsvertegenwoordiging een van lid 4 en/of lid 5 afwijkende termijn overeenkomen.
7. De werkgever honoreert het verzoek geheel dan wel gedeeltelijk indien en voor zover het past binnen de organisatorische mogelijkheden en de daaraan verbonden kosten.

Artikel 13:8 Vakbondscontributie

De werknemer kan, mits dit fiscaal gefaciliteerd wordt door een voor werkgever en werknemer voordelige fiscale regeling, de contributie van de werknemersorganisatie, die partij is bij deze CAO, van zijn brutosalaris laten inhouden.

Faciliteiten en bevoegdheden medezeggenschapsorganen en werknemersorganisaties

Faciliteiten OR	<p>Artikel 14:1 Faciliteiten medezeggenschapsorganen</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. De werkgever houdt binnen de overeengekomen werktijd rekening met de door OR-leden aan OR-werkzaamheden te besteden tijd en draagt binnen de mogelijkheden van de instelling zorg voor vervanging. 2. De leden van de ondernemingsraad zijn ter uitvoering van hun activiteiten voor de ondernemingsraad ten minste 300 uur per jaar vrij van dienst. Onder dit aantal uren worden alle wettelijke faciliteiten, inclusief faciliteiten voor scholing, alsmede eventueel benodigde extra reistijd begrepen. 3. De werkgever stelt ten minste 1 uur per week kwalitatieve ambtelijke ondersteuning per ondernemingsraadzetel ter beschikking.
Extra bevoegdheden	<p>Artikel 14:2 (Extra) bevoegdheden ondernemingsraad</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Instellingen met tenminste 35 werknemers zijn verplicht tot het instellen van een ondernemingsraad. 2. De ondernemingsraad wordt door de ondernemer in de gelegenheid gesteld advies uit te brengen over een door hem voorgenomen besluit tot benoeming van een lid van het bestuur respectievelijk lid van de Raad van Toezicht; hierbij wordt de procedure overeenkomstig artikel 30 van de Wet op de Ondernemingsraden toegepast. 3. De ondernemingsraad heeft naast het in artikel 30 van de Wet op de Ondernemingsraden geregelde adviesrecht met betrekking tot benoeming of ontslag van directieleden, bovendien het recht van advies, indien in een directiefunctie dan wel een functie in de Raad van Bestuur, anders dan wegens kortdurende afwezigheid, door het bestuur respectievelijk de Raad van Toezicht een tijdelijke voorziening tot waarneming wordt getroffen. 4. De ondernemingsraad heeft een adviesrecht ten aanzien van het besluit ter vaststelling van de begroting van de instelling. De concept-begroting dient minimaal eenmaal in een overlegvergadering te zijn besproken. 5. Indien er sprake is van een belangrijke tussentijdse wijziging van de personeelsbegroting heeft de ondernemingsraad recht van advies conform artikel 25 van de Wet op de Ondernemingsraden. De ondernemingsraad heeft recht op mededeling van de uiteindelijke vaststelling van de begroting, in het bijzonder de personeelsbegroting en van de wijzigingen die zijn aangebracht.
Faciliteiten	<p>Artikel 14:3 Faciliteiten werknemersorganisaties</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Het lid van een werknemersorganisatie, partij bij deze CAO, dat door deze werknemersorganisatie als kaderlid is aangewezen en als zodanig aan de werkgever bekend is gemaakt heeft tenminste aanspraak op het gebruik van de navolgende faciliteiten: <ul style="list-style-type: none"> - publicatieborden waarop informatie wordt verstrekt en aankondigingen van werknemersorganisaties bekendgemaakt kunnen worden; - de telefoon en de fax ten behoeve van vakbondswerkzaamheden; - vergaderruimtes binnen de instelling ten behoeve van vakbondswerkzaamheden voor zover de werkgever daarin in redelijkheid kan voorzien.
Vakbonds- consulent	<ol style="list-style-type: none"> 2. De werknemer die door zijn werknemersorganisatie is opgeleid en aangewezen als vakbondsconsulent bij een instelling en als zodanig is bekendgemaakt aan de werkgever wordt 4 uur per week vrijgesteld voor de taken van de consulent. Per rechtspersoon-werkgever kunnen maximaal drie vakbondsconsulenten worden vrijgesteld. Vakbondsconsulenten kunnen, indien dergelijke faciliteiten op de werkplek aanwezig zijn, gebruik maken van e-mail en internet.
Vakbonds- verlof	<ol style="list-style-type: none"> 3. Rechtspersoon-werkgevers met minder dan 250 werknemers zijn niet verplicht de in lid 2 bedoelde vrijstelling te verlenen. 4. De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid deel te nemen aan activiteiten van de werknemersorganisaties, waarvan hij lid is. De werknemer verkrijgt daarbij betaald verlof, tot een totaal van 264 uur per jaar, indien deelneming aan deze activiteiten geschiedt op uren waarop hij volgens arbeidsovereenkomst inzetbaar is. <p>Onder activiteiten van de werknemersorganisaties worden verstaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - statutaire vergaderingen dan wel vergaderingen van statutaire regionale organen voorzover de werknemer als bestuurslid en/of verkozen afgevaardigde is aangewezen; <p>Onder werknemersorganisatie wordt verstaan:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. een vereniging van werknemers die partij is bij deze CAO; b. een vakcentrale, waarbij een vereniging als bedoeld onder a is aangesloten; c. de Federatie van Verenigingen van Hogere Functionarissen in de Gezondheids- en Bejaardenzorg (FHZ), voorzover de werknemer op wie het in dit lid bepaalde van toepassing is, lid is van een onder a bedoelde vereniging of bestuurslid is van de FHZ en het bestuurlijke activiteiten voor de FHZ betreft d. een vereniging van werknemers die een samenwerkingsovereenkomst heeft met een onder a bedoelde vereniging; als zodanig geldt bij inwerkingtreding van deze CAO: <ul style="list-style-type: none"> Nederlandse Vereniging van Sociaal Psychiatrisch Verpleegkundigen. Nederlandse Vereniging van Creatief Therapeuten. Vereniging voor Psychodiagnostisch werkenden (VVP) <p>Wanneer, gelet op het hiervoor bepaalde, dit aantal verenigingen uitgebreid wordt, zullen partijen bij deze CAO hiervan aan de werkgever mededeling doen.</p>
Cursusdagen	<ol style="list-style-type: none"> 5. Het lid van een werknemersorganisatie, partij bij deze CAO, dat door deze werknemersorganisatie als kaderlid is aangewezen en als zodanig aan de werkgever bekend is gemaakt, heeft recht op 2 cursusdagen per kalenderjaar voor cursussen georganiseerd door de werknemersorganisatie in kwestie.

Wachtgeld

Grondslag wachtgeld

Artikel 15:1 Wachtgeld

1. Aan de werknemer die voor onbepaalde tijd is aangesteld en die uitsluitend wordt ontslagen wegens:
 - a. vermindering of beëindiging van de werkzaamheden; dan wel
 - b. reorganisatie; dan wel
 - c. onbekwaamheid c.q. ongeschiktheid voor de in de instelling te vervullen functie die niet aan zijn schuld of toedoen te wijten is; wordt met ingang van de dag van ontslag door de werkgever een wachtgeld toegekend overeenkomstig de bepalingen uit deze CAO.
2. Voor de toepassing van lid 1 wordt met ontslag gelijkgesteld de ontbinding van de arbeidsovereenkomst ex artikel 7:685 BW wegens de in lid 1 genoemde omstandigheden.

Artikel 15:2 Duur van het wachtgeld

- | | |
|------------------------------------|--|
| <i>Duur</i> | 1. Het wachtgeld wordt toegekend gedurende 3 maanden, vermeerderd met 3 maanden voor elk vol dienstjaar, met dien verstande dat bij toepassing van deze bepaling ten hoogste 20 dienstjaren in aanmerking worden genomen. |
| <i>Verlenging duur</i> | 2. Voor de werknemer die binnen 5 jaar na de datum van het ontslag als bedoeld in artikel 15:1 de pensioengerechtigde leeftijd van 65 jaar zal bereiken en tevens op de datum van zijn ontslag ten minste 10 dienstjaren bij de instelling zal hebben volbracht, wordt de duur van het wachtgeld verlengd tot het bereiken van die pensioengerechtigde leeftijd. |
| <i>Bepaling aantal dienstjaren</i> | 3. Voor de bepaling van het aantal dienstjaren tellen alle volle maanden tezamen doorgebracht in dienst van een werkgever vallende onder de werkingssfeer van deze CAO. Voor werknemers die op 31 december 2000 in dienst zijn van een werkgever vallende onder de werkingssfeer van de CAO Gehandicaptenzorg (voorheen Ziekenhuiswezen) tellen tevens alle volle maanden tezamen aaneengesloten doorgebracht in dienst van bij de voormalige Nederlandse Zorgfederatie of diens rechtsvoorgangers aangesloten instellingen mee.
4. Na afloop van de in het eerste lid bedoelde termijn kan op verzoek van de rechthebbende de duur van het wachtgeld onder goedkeuring van de werkgever telkens van jaar tot jaar worden verlengd, indien bijzondere omstandigheden daartoe aanleiding geven, maar niet langer dan tot de eerste dag van de maand, volgend op die waarin de rechthebbende de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt. |

Artikel 15:3 Hoogte van het wachtgeld

- | | |
|----------------------------|---|
| <i>Hoogte doorbetaling</i> | 1. Het wachtgeld is gedurende de eerste 6 maanden gelijk aan het laatstgenoten salaris en bedraagt vervolgens de volgende 3 maanden 80%, gedurende de daarop volgende 2 jaren 75% en vervolgens 70% van het laatstelijk genoten salaris.
Gedurende de wachtgeldperiode bedraagt het wachtgeld nooit minder dan 80% van het minimumloon als bedoeld in de Wet Minimumloon en Minimum Vakantiebijslag. |
| <i>Pensioen</i> | 2. In afwijking van het eerste lid is het bedrag van het wachtgeld tijdens de verlenging, bedoeld in artikel 15:2 lid 4 ten hoogste 50% van het laatstelijk genoten salaris.
3. Indien de rechthebbende in aanmerking komt voor een overbruggingsuitkering als bedoeld in het reglement van het Pensioenfonds voor de Gezondheid, Geestelijke en Maatschappelijke Belangen, wordt deze uitkering aangevuld tot de hoogte van het wachtgeld als omschreven in dit artikel.
4. Bij de berekening van het laatstgenoten salaris wordt uitgegaan van het begrip dagloon in de zin van de dagloonregelen Werkloosheidswet. Algemene salarisverhogingen, die door de rechthebbende zouden zijn genoten, indien hij in dienst zou zijn gebleven, zullen bij de berekening van het wachtgeld in aanmerking worden genomen.
5. Indien tengevolge van de geleidelijke of gedeeltelijke opheffing van de dienstbetrekking de toepassing van het in het voorgaande lid bepaalde tot voor de rechthebbende ongunstige resultaten zou leiden, wordt in zijn voordeel van die bepaling afgeweken. |
6. Gedurende de wachtgeldperiode blijven de pensioenaanspraken – indien en voorzover voortzetting op vrijwillige basis van de deelneming aan de pensioenregeling die op hem van toepassing was mogelijk is – gerelateerd aan het salaris, zijnde de bijdragegrondslag als bedoeld in artikel 5 van het reglement van het Pensioenfonds voor de Gezondheid, Geestelijke en Maatschappelijke Belangen. De premie die betaald moet worden om deze pensioenaanspraken geldend te maken komt ten laste van de werkgever, met dien verstande dat de werknemer hierin een bijdrage aan de werkgever verschuldigd is, gerelateerd aan de hoogte van het wachtgeld, verminderd met de in het wachtgeld begrepen toeslagen die onder de bijdragegrondslag niet worden begrepen.

Artikel 15:4 Verplichtingen van de rechthebbende

- | | |
|-----------------------|--|
| <i>Verplichtingen</i> | 1. De rechthebbende is verplicht zich binnen 14 dagen na de aanzegging van zijn ontslag in te laten schrijven bij het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI) waaronder hij ressorteert, het handhaven van de inschrijving daaronder begrepen.
2. De rechthebbende is verplicht gebruik te maken van een hem geboden passende mogelijkheid om inkomsten uit arbeid te krijgen.
3. De rechthebbende is verplicht aan de werkgever terstond opgave te doen van het bedrag van de inkomsten uit arbeid of bedrijf, alsmede van het bedrag dat aan uitkering ingevolge een wettelijke regeling wordt genoten. Desgevraagd dient hij alle gewenste inlichtingen en bewijsstukken te verschaffen. |
|-----------------------|--|

<i>Vermindering wachtgeld</i>	<p>Artikel 15:5 Vermindering van het wachtgeld</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Indien de rechthebbende met ingang van of na de dag waarop het wachtgeld is ingegaan, inkomsten uit arbeid of bedrijf geniet, worden deze inkomsten op het wachtgeld in mindering gebracht indien en voorzover zij tezamen met het wachtgeld gedurende de eerste 2 jaar meer bedragen dan 103% van het laatstgenoten salaris en daarna meer dan 93% van dit salaris. 2. Op het wachtgeld komt in mindering de uitkering ingevolge de Werkloosheidswet, alsmede een eventuele uitkering ingevolge de Ziektewet, de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering, de Wet Arbeidsongeschiktheidsvoorziening Jonggehandicapten en de Wet Arbeidsongeschiktheidsvoorziening Zelfstandigen. 3. Pensioen, waarop de rechthebbende op het tijdstip van ingang van het ontslag, als bedoeld in artikel 15:1, aanspraak heeft wegens het bereikt hebben van de voor hem – krachtens een voor hem geldende pensioenregeling – geldende pensioengerechtigde leeftijd, wordt aangemerkt als inkomsten bedoeld in het eerste lid.
<i>Opschorting</i>	<p>Artikel 15:6 Opschorting van het wachtgeld</p> <p>Ten aanzien van de rechthebbende aan wie wachtgeld is toegekend en die zich ingevolge een wettelijke verplichting als militair in werkelijke dienst bevindt of moet begeven dan wel is of zal worden tewerkgesteld in de zin van artikel 9 van de Wet Gewetensbezwaarden Militaire Dienst, wordt op een daartoe strekkend verzoek de verdere uitvoering van deze regeling voor de duur van die dienst dan wel tewerkstelling opgeschort.</p>
<i>Vervallen recht wachtgeld</i>	<p>Artikel 15:7 Vervallen van het wachtgeld</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Het wachtgeld vervalt: <ol style="list-style-type: none"> a. met ingang van de dag, volgend op die, waarop de rechthebbende is overleden; b. met ingang van de dag, waarop de rechthebbende aanspraak gaat maken op ouderdomspensioen of invaliditeitspensioen ingevolge het reglement van het Pensioenfonds voor de Gezondheid, Geestelijke en Maatschappelijke Belangen, uit hoofde van de dienstbetrekking waaruit hij met recht op wachtgeld is ontslagen; c. indien de rechthebbende weigert te voldoen aan een van de hem in artikel 15:4 opgelegde verplichtingen. 2. Het wachtgeld kan door de werkgever vervallen worden verklaard: <ol style="list-style-type: none"> a. indien de rechthebbende onvoldoende medewerking geeft tot een geneeskundig onderzoek, dat strekt tot het aanvragen van invaliditeitspensioen of van een wettelijke uitkering wegens arbeidsongeschiktheid; b. indien de rechthebbende geacht kan worden zich duurzaam in het buitenland te hebben gevestigd. Deze bepaling geldt niet voor degene die de 55-jarige leeftijd heeft bereikt.
<i>Uitkering bij overlijden</i>	<p>Artikel 15:8 Uitkering bij overlijden van de rechthebbende</p> <p>Bij overlijden van de rechthebbende wordt door de werkgever aan de langstlevende echtgenoot van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde, of bij afwezigheid van deze aan diens minderjarige kinderen, een uitkering verstrekt ter grootte van het wachtgeld, dat over de eerstvolgende 3 maanden zou zijn uitgekeerd. Deze uitkering vervalt indien ter zake van overlijden uitkeringen worden verstrekt krachtens de sociale verzekeringswetten, waarvan het bedrag gelijk is aan of hoger is dan de uitkering.</p> <p>Indien de overledene geen betrekkingen nalaat als hierboven genoemd, kan de werkgever de uitkering doen toekomen aan de persoon of de personen, die door de werknemer schriftelijk aan de werkgever zijn opgegeven.</p>
<i>Uitbetaling</i>	<p>Artikel 15:9 Uitbetaling van het wachtgeld</p> <p>De uitkering van het wachtgeld geschiedt maandelijks met inachtneming van het bepaalde in artikel 4:7.</p>
<i>Afkoop</i>	<p>Artikel 15:10 Afkoop van het wachtgeld</p> <p>Op verzoek van de rechthebbende kan in bijzondere gevallen ter beoordeling van het OAGz het recht op wachtgeld geheel of gedeeltelijk worden afgekocht.</p>
<i>Bijzondere regelingen</i>	<p>Artikel 15:11 Bijzondere regelingen</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Aan de rechthebbende die in de gelegenheid is elders inkomsten uit arbeid of bedrijf te gaan verwerven en die daartoe binnen 1 jaar na beëindiging van het dienstverband genoodzaakt is te verhuizen, wordt een tegemoetkoming in de verhuiskosten toegekend overeenkomstig de op grond van artikel 9:7 getroffen regeling. 2. Toezeggingen aan de rechthebbende ter zake vergoedingen van studiekosten blijven gedurende de wachtgeldperiode gehandhaafd. 3. Vergoeding van studiekosten geschiedt voor 100% wanneer de opleiding het gevolg is van herplaatsing wegens reorganisatie of opheffing van de dienst waar de werknemer werkzaam is.

Overgangs- en garantiebepalingen

Artikel 16:1 Overgangsbepaling arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd CAO Gehandicaptenzorg (voorheen DTG)
Contracten bepaalde tijd (DTG)
 Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd welke voor 1 januari 2001 zijn afgesloten en waarop de CAO Gehandicaptenzorg (voorheen Dagverblijven en Tehuizen voor Gehandicaptten) van toepassing was, lopen van rechtswege af op het contractueel afgesproken eindmoment. De bepalingen van artikel 2:3 juncto 2:4 gelden pas bij een verlenging van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd na 1 januari 2001.

Artikel 16:2 Oude salarisregeling van CAO Gehandicaptenzorg (voorheen Ziekenhuiswezen)
Salarisgarantie voorheen Z
 De werknemer die op 31-12-2003 onder de werking van het artikel 16:2 CAO Gehandicaptenzorg 2002-2003, met als titel Oude salarisgarantieregeling van CAO Gehandicaptenzorg (voorheen Ziekenhuiswezen) viel, behoudt de hieruit voortvloeiende rechten.

Artikel 16:3 Garantieregeling werkgeversbijdrage na invoering IZZ voor DTG-werknemers
IZZ en DTG
 Voor werknemers die op 31 december 2000 op grond van de CAO Gehandicaptenzorg (voorheen Dagverblijven en Tehuizen voor Gehandicaptten) van hun huidige werkgever een ziektekostenvergoeding ontvingen voor zichzelf en voor eventuele medebelanghebbenden, geldt dat zij een compensatietoelage ontvangen op de vergoeding als bedoeld in lid 2 van artikel 9:8 van 100% bruto voor zichzelf en elke medebelanghebbende waarvoor op 31 december 2000 een aanspraak op een tegemoetkoming in de premie van de particuliere ziektekostenverzekering in de zin van artikel 64 juncto Uitvoeringsregeling 1 Tegemoetkoming premie particuliere ziektekostenverzekering, zoals deze gold op basis van de CAO Gehandicaptenzorg (voorheen Dagverblijven en Tehuizen voor Gehandicaptten) op 31 december 2000, bestond.

Artikel 16: 4 Arbeidsmarktimpulsregeling (AMI-banen)
AMI-banen

1. Dit artikel is van toepassing op de werknemer bedoeld in artikel 1:6 lid 2. De AMI-werknemers hebben in afwijking van artikel 8:1 lid 1 recht op 180 vakantie-uren bij een voltijds dienstverband. Parttimers naar rato van de omvang van het dienstverband.
2. De werknemer die in dienst is getreden op of na 1 oktober 1996 wordt ingedeeld in de kernfunctie locatiehulp en wordt ingeschaald in salaristabel 5.
3. De werknemer heeft jaarlijks recht op een periodieke verhoging volgens de systematiek van tabel 5. De periodiekdatum voor werknemers jonger dan 21 jaar is de eerste dag van de maand waarin hun verjaardag valt. Voor werknemers die bij hun indiensttreding 21 jaar en ouder zijn, geldt als periodiekdatum de maand waarin zij in dienst getreden zijn.
4. De werknemer die vóór 1 oktober 1996 op basis van de AMI-subsidie in dienst is getreden, is ingedeeld in de kernfunctie instellingshulp en salaristabel 6. Indien de arbeidsovereenkomst door tijdsverloop is geëindigd en aansluitend wordt voortgezet, wordt de werknemer ingedeeld in de kernfunctie locatiehulp en horizontaal heringeschaald in salaristabel 5, onder handhaving van de periodiekdatum. Indien de periodiekdatum samenvalt met de datum van herinschaling, gaat de periodiekdatum voor. Als de werknemer op het moment dat de arbeidsovereenkomst door tijdsverloop eindigt, is ingedeeld in een volgnummer dat niet voorkomt in tabel 5, vindt inschaling plaats in het naast hoger gelegen volgnummer.
5. In afwijking van het gestelde in lid 4 van deze regeling, geldt voor de werknemer, die vóór 1 juli 1995 in dienst is getreden op basis van de AMI-subsidie en die op het moment dat de arbeidsovereenkomst door tijdsverloop eindigt, is ingedeeld in een volgnummer dat boven het maximum van tabel 5 ligt, dit hoger gelegen volgnummer als een verworven recht en dient de werknemer blijvend in dat volgnummer te worden ingedeeld.
6. Partijen bij de CAO zullen zich inspannen om een scholings- en loopbaanbeleid te ontwikkelen en de doorstroom van AMI-werknemers naar reguliere functies te bevorderen.

Bijlage 1 Taak-/functieomschrijving 'locatiehulp'

1. Algemeen

1.1 Doel van de functie

De functie locatiehulp heeft tot doel uiteenlopende assisterende taken te verrichten.

1.2 Plaats in de organisatie

De locatiehulp is hiërarchisch verantwoording schuldig aan het hoofd van de voorziening. De hulp kan daarnaast werkinstructies ontvangen van de medewerker voor wie ondersteunende taken worden verricht.

1.3 Toelichting/aanvullende gegevens

In paragraaf 2 zijn hoofdtaken van verschillende soort opgenomen; in veel gevallen zal de locatiehulp slechts één van de hoofdtaken uitoefenen.

2. Functie-inhoud/hoofdtaken

2.1 Het uitvoeren van taken op huishoudelijk en verzorgend terrein

2.2 Het uitvoeren van taken met betrekking tot beheer en onderhoud

2.3 Het uitvoeren van taken op administratief terrein

3. Werkomschrijving hoofdtaken

- 3.1 Het uitvoeren van taken op huishoudelijk en verzorgend terrein
- Ondersteunt begeleiders en assistent-begeleiders bij het uitvoeren van dagelijkse huishoudelijke activiteiten (boodschappen doen, tafeldekken, afruimen, afwassen, opruimen, bed opmaken en dergelijke).
 - Draagt samen met collega's zorg voor een prettige sfeer.
 - Ondersteunt begeleiders en assistent-begeleiders bij recreatieve activiteiten binnens- en buitenshuis (spelletjes, handenarbeid, zwemmen, verenigingen, uitstapjes en dergelijke) en/of bij dagbestedingsactiviteiten.
- 3.2 Het uitvoeren van taken met betrekking tot beheer en onderhoud
- Verricht kleine onderhoudswerkzaamheden aan gebouwen, inventaris en groenvoorziening.
 - Verricht hand- en spandiensten (inrichten, verhuizen, opruimen).
 - Houdt toezicht en bewaakt de orde in en om een locatie.
- 3.3 Het uitvoeren van taken op administratief terrein
- Verricht eenvoudige typewerkzaamheden.
 - Distribueert en verzendt post.
 - Beantwoordt de telefoon.
 - Vangt bezoekers op.
 - Verricht opberg- of opruimwerkzaamheden.
 - Serveert koffie en thee.

Tabel 5

Salarisbedragen per maand voor werknemers vanaf 21 jaar die vanaf 1 oktober 1996 in dienst zijn getreden in de kernfunctie locatiehulp

Volgnummer	Afgerond 01-01-2004
2	1249,20
4	1295
6	1353
8	1415
9	1445

Tabel 6

Salarisbedragen per maand voor AMI-werknemers vanaf 21 jaar die na 1 juli 1995 in dienst zijn getreden als instellingshulp

Volgnummer	Afgerond 01-01-2004
2	1249,20
4	1295
6	1353
8	1415
9	1445
10	1480
11	1522
12	1569
12	1569
13	1622
13	1622
14	1675

Artikel 16:4b Garantiegeling WIW-medewerkers en ID-medewerkers

- 1 Dit artikel is per 1 januari 2004 van toepassing op werknemers die op 31 december 2003 bij hun huidige werkgever een dienstbetrekking op grond van de Wet inschakeling werkzoekenden of het Besluit In- en Doorstroombanen hadden en deze dienstbetrekking ongewijzigd hebben voortgezet.
- 2 In afwijking op artikel 1:5 lid 2 geldt voor de werknemer die een dienstbetrekking op grond van de Wet inschakeling werkzoekenden had op 31 december 2003, het volgende:
 - a de aanstelling mag niet leiden tot verdringing van een reguliere arbeidsplaats;
 - b de werkervaringsplaats kan zowel de in de CAO geregelde als niet-geregelde functies betreffen;
 - c met de WIW-werknemer dient een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de duur van minimaal 6 maanden te worden afgesloten;
 - d de salariëring van de WIW-werknemer vindt plaats op basis van het wettelijk minimum(jeugd)loon;
 - e de werkgever dient de nodige aandacht te besteden aan scholing en begeleiding, die de WIW-werknemer in staat zullen moeten stellen tijdens het werken op de werkervaringsplaats zoveel mogelijk kennis en vaardigheden te verwerven;
 - f de werkgever neemt de inspanningsverplichting op zich om de WIW-werknemer bij voldoende geschiktheid, na het verstrijken van de hierboven onder 3 genoemde periode van minimaal 6 maanden, door te laten stromen naar een reguliere arbeidsplaats binnen zijn instelling, indien de formatie dit toelaat.
 - g Voorts gelden voor de in lid 1 van dit artikel bedoelde arbeidsrelatie de subsidievoorwaarden welke genoemd staan in de Wet Werk en Bijstand.

- h Bij wijziging van de Wet Werk en Bijstand, dan wel bij inwerkingtreding van een toekomstige vergelijkbare wettelijke subsidieregeling gedurende de looptijd van deze CAO, kunnen CAO-partijen nieuwe afspraken maken, die in de plaats komen van het bepaalde in dit artikel.
- 3 In afwijking op artikel 1:5 lid 2 geldt voor de werknemer die een dienstbetrekking op grond van het Besluit in- en doorstroombanen 2000-2003 (STb. 1999, 591) had op 31 december 2003, het volgende:
 - a Voorzover de toepassing van de subsidieregelingen gebaseerd op de Wet Werk en Bijstand in strijd is met de toepasselijke bepalingen in deze CAO, kan voorzover de toepassing van de CAO leidt tot niet toekenning van de subsidie door de subsidiegever aan de werkgever, door het OAGz besloten worden de desbetreffende CAO-bepaling voor werknemers die een arbeidsrelatie hebben waarop de subsidieregeling naast de CAO van toepassing is, buiten toepassing te verklaren.
 - b De in lid 3 genoemde buiten-toepassingverklaring werkt terug vanaf het moment van invoering van de met de CAO strijdige subsidievoorwaarde.
 - c In lid 4 van dit artikel zijn de salarisschalen voor werknemers in een instroombaan of een doorstroombaan als bedoeld in het Besluit in- en doorstroombanen opgenomen. Het loon voor een instroombaan kan maximaal 130% van het wettelijke minimum(jeugd)loon bedragen en maximaal 150% van het wettelijke minimum (jeugd) loon voor een doorstroombaan.
 - d De werknemer heeft jaarlijks recht op een periodieke verhoging volgens de systematiek van de salarisschaal uit lid 4.. De periodiekdatum voor werknemers jonger dan 21 jaar is de eerste dag van de maand waarin hun verjaardag valt. Voor werknemers die bij hun indiensttreding 21 jaar en ouder zijn, geldt als periodiekdatum de maand waarin zij in dienst getreden zijn.
- 4 De salarisschalen bedragen.

Salarisschalen ID-banen

Jeugdschaal			functionele schaal	
17 jr	499,60*	0	B	1213**
18 jr	575,50*	1	3	1266
19 jr	664,00*	2	4	1315
20 jr	777,85*	3	5	1363
21 jr	917,00*	4	6	1390
		5	7	1427
		6	8	1463
		7	9	1501
		8	10	1543
		9	11	1590
		10	12	1640***
		11	13	1695
		12	14	1751
		13	15	1802
		14	16	1861****

* wettelijk minimumloon met ingang van 1 januari 2004 € 1264,80
 ** zonodig wettelijk minimumloon toekennen
 *** maximum salaris I-banen (kan niet meer bedragen dan 130% van het wettelijk minimumloon
 **** maximum salaris D-banen (kan niet meer bedragen dan 150% van het wettelijk minimumloon

Artikel 16:5 Werkingsfeer Garantiebepalingen Sociaal Pedagogische Diensten (SPD)*

- 1. Uitsluitend op de werknemer die op 31 juli 2002 in dienst is bij een SPD zijn de overgangsbepalingen van toepassing zoals vervat in artikel 16:5 tot en met 16: 30 van de CAO Gehandicaptenzorg. Ten aanzien van deze overgangsbepalingen geldt het volgende:
 - a. Indien de werknemer uit dienst treedt vervallen de bepalingen uit de overgangsregeling (artikel 16:5 tot en met 16:30 van de CAO Gehandicaptenzorg) voor deze werknemer met dien verstande dat:
 - 1 Indien de werknemer aansluitend bij een andere SPD in een functie gaat werken welke is ingedeeld in een gelijke functiegroep zijn de artikelen 16:5 tot en met 16:30 van de CAO Gehandicaptenzorg voor hem nog tot 1 augustus 2005 van toepassing.
 - 2 Voor de werknemer die aansluitend bij een andere SPD gaat werken in een functie welke is ingedeeld in een hogere functiegroep zijn de artikelen 16:5 tot en met 16:30 van de CAO Gehandicaptenzorg voor hem nog tot 1 augustus 2005 van toepassing met uitzondering van artikel 16:11 lid 4 van de CAO gehandicaptenzorg. Dit artikel 16:11 lid 4 van de CAO Gehandicaptenzorg vervalt vanaf de datum van indiensttreding.
 - b. Voor de werknemer die binnen de eigen organisatie een andere functie gaat vervullen welke niet valt onder de werkingsfeer van het organisatieonderdeel SPD komen de artikelen 16:5 tot en met 16:30 van de CAO Gehandicaptenzorg te vervallen. Echter, indien de werknemer onvrijwillig herplaatst wordt op een andere functie binnen de eigen organisatie, zijnde het organisatieonderdeel Gehandi-

* "Ten gevolge van een naamswijziging heten de Sociaal Pedagogische Diensten (SPD-en) per 1 januari 2004 MEE. Daar waar in deze CAO wordt gesproken over Sociaal Pedagogische Diensten (SPD-en) dient bij de bepalingen die van toepassing zijn op en na 1 januari 2004, MEE-organisaties te worden gelezen."

captenzorg en niet zijnde het organisatieonderdeel SPD, blijven de artikelen 16:5 tot en met 16:30 van de CAO Gehandicaptenzorg op hem onverkort van toepassing.

2. In afwijking van lid 1 zijn voor de werknemer die op of na 1 augustus 2002, maar voor 1 januari 2003 in dienst treedt bij een SPD, slechts die onderdelen van de artikelen 16:5 tot en met 16:30 van de CAO Gehandicaptenzorg van toepassing waar dit uitdrukkelijk in de betreffende bepalingen is genoemd.

Artikel 16:6

1. Daar waar in dit hoofdstuk wordt gesproken over de CAO Welzijn, wordt uitsluitend de CAO Welzijn 2001-2002 bedoeld.
2. Daar waar in dit hoofdstuk wordt gesproken over deze CAO wordt de CAO Gehandicaptenzorg bedoeld.

Artikel 16:7 Contracten voor bepaalde tijd

In afwijking van artikel 2:3 en 2:4 van deze CAO geldt dat arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, die voor 1 augustus 2002 zijn afgesloten en waarop de CAO Welzijn van toepassing was, van rechtswege aflopen op de einddatum die in het contract staat vermeld. De bepalingen van artikel 2:3 juncto 2:4 van deze CAO zijn pas van toepassing bij verlenging van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd na 1 augustus 2002.

Artikel 16:8 Nevenfuncties

In afwijking van artikel 3:13 van deze CAO geldt ten aanzien van nevenfuncties die op 31 juli 2002 worden uitgeoefend dat de werknemer deze nevenfuncties mag blijven uitoefenen.

Op nevenfuncties aangegaan na 31 juli 2002 is artikel 3:13 van deze CAO van toepassing.

Artikel 16:9 Salarisering bij overgang

1. De werknemer die op 31 juli 2002 in dienst is, valt tot de invoering FWG 3.0 onder de op hem van toepassing zijnde salarisregeling van de CAO Welzijn.
2. De werknemer die in dienst treedt op of na 1 augustus 2002 wordt voorlopig ingedeeld volgens FWG 3.0. Definitieve inschaling van deze werknemer vindt plaats conform artikel 16:10 lid 2 en 3 van deze CAO. Op deze werknemer is artikel 16:11 van deze CAO niet van toepassing.

Artikel 16:10 Functiewaardering

1. Hoofdstuk 4 van deze CAO is met ingang van 1 januari 2003 van toepassing met uitzondering van artikel 4:10 (vakantietoeslag), 4:11 (bevordering), 4:12 (waarneming) en 4:13 (jubileumgratificatie). De invoeringsdatum voor FWG 3.0, het functiewaarderingssysteem van deze CAO, is gesteld op 1 januari 2003.
2. De werkgever biedt de werknemer de functiebeschrijving aan op 1 januari 2003 waarbij de peildatum voor de functiebeschrijving ligt op 1 januari 2003.
3. In afwijking van lid 2 kan de werkgever met de Ondernemingsraad een andere peildatum of een andere datum voor het aanbieden van de functiebeschrijving afspreken. Wanneer een andere datum voor het aanbieden van de functiebeschrijving wordt afgesproken ligt deze uiterlijk op 1 augustus 2003.

Artikel 16:11 Salaris(garantie) voor werknemers in dienst op 31 juli 2002

In plaats van artikel 4:23 van deze CAO geldt de volgende regeling bij de invoering van FWG 3.0:

1. Indien de werknemer op 1 januari 2003 recht heeft op een periodieke verhoging in zijn salarisschaal, dient deze periodiek binnen de tot 31 december 2002 geldende salarisschaal van de CAO Welzijn te worden toegepast, voordat de omzetting naar de salarisschaal van de CAO Gehandicaptenzorg plaatsvindt.
2. In de omzettingstabel salarisschalen voor SPD-en wordt, in de bij de functie behorende salarisschaal het gelijke of naast hogere bedrag gezocht. Deze omzettingstabel bestaat uit de tot en met 31 december 2002 van toepassing zijnde salaristabel van de CAO Gehandicaptenzorg .
3. Het inpassingsnummer dat hoort bij het bedrag dat is gevonden onder 2 wordt gezocht in de schaal onder de CAO Gehandicaptenzorg, zoals die op 1 januari 2003 van kracht is.
4. Indien op basis van FWG 3.0 op de werknemer een salarisschaal van toepassing zou zijn met een lager maximum dan het maximum waarop de werknemer recht heeft op basis van de CAO Welzijn, blijft de in de arbeidsovereenkomst overeengekomen schaal van toepassing. Op deze schaal is de garantietabel van salarisbedragen van toepassing zoals opgenomen in artikel 16:30 van deze CAO.

Artikel 16:12 Minimumsalaris 55+er

Artikel 4:5 van deze CAO is niet van toepassing.

Artikel 16:13 Vakantietoeslag

In aanvulling op artikel 4:10 van deze CAO geldt een minimum vakantietoeslag van € 126,60 bruto per maand (voor de werknemer met een volledig dienstverband, parttimers naar rato). Dit bedrag wordt niet geïndexeerd met CAO-loonstijgingen.

Artikel 16:14 Premie behoud en eindejaarsuitkering

1. In afwijking van artikel 4:6 Eindejaarsuitkering is voor de werknemer de premie behoud (eindejaarsuitkering) minimaal gelijk aan het bedrag van € 979,36 bruto, naar rato van de duur van het dienstverband en naar rato van de omvang van het dienstverband.
2. Het in lid 1 genoemde bedrag van € 979,36 wordt niet geïndexeerd met CAO-loonstijgingen.

Artikel 16:15 Gratificatie jubileum

Artikel 4:13 lid 1 van deze CAO is niet van toepassing op de werknemer die op 1 augustus 2002 al of niet met

onderbrekingen langer dan 12,5 jaar in dienst is van een of meer werkgevers die vallen onder de werksfeer van de CAO Welzijn, CAO Jeugdhulpverlening, CAO Kinderopvang of CAO Gezinsverzorging. Deze werknemer heeft wanneer hij 25 jaar of 40 jaar in dienst is van een of meer werkgevers die vallen onder de werksfeer van de CAO Welzijn, CAO Jeugdhulpverlening, CAO Kinderopvang, CAO Gezinsverzorging CAO Gehandicaptenzorg voor SPD-en of CAO Gehandicaptenzorg 2004 recht op een eenmalige gratificatie ten bedrage van respectievelijk een half en een heel maandsalaris.

Artikel 16:16 Arbeidsduur en werktijden

De bestaande (huidige) werktijdenregelingen en de daarbij behorende regelingen conform artikel 30 van de CAO Welzijn blijven gehandhaafd totdat tussen werkgever en OR andere afspraken zijn gemaakt.

Artikel 16:17 Onregelmatige diensten

1. De werknemer die belast is met onregelmatige diensten komt per 1 augustus 2002 in aanmerking voor een vaste persoonlijke toeslag indien de onregelmatigheidstoeslag op basis van deze CAO voor hem ongunstiger uitvalt dan de onregelmatigheidstoeslag op basis van de CAO Welzijn.
2. Deze persoonlijke toeslag wordt als volgt berekend:
Over de eerste 7 maanden van 2002 wordt het gemiddelde per maand van de onregelmatigheidstoeslag volgens de CAO Welzijn berekend. Op 1 januari 2003 wordt het gemiddelde per maand van de onregelmatigheidstoeslag volgens artikel 7:10 van deze CAO berekend over de laatste 5 maanden van 2002. Indien het verschil tussen beide gemiddelden groter is dan € 10 bruto wordt het bedrag ter grootte van het verschil als vaste persoonlijke toeslag aan de werknemer uitbetaald.
3. Voor de werknemer die geen onregelmatige diensten meer verricht komt de persoonlijke toeslag te vervallen.
4. Op deze persoonlijke toeslag is artikel 7:10 lid 5 van deze CAO van toepassing

Artikel 16:18 Vakantieverlof

1. In aanvulling op artikel 8:1 en 8:2 van deze CAO heeft de werknemer tot 1 januari 2008 recht op een extra vakantieverlof van maximaal 10,8 uren.
2. Voor de werknemer met een parttime dienstverband wordt hetgeen in het voorgaande lid is bepaald naar rato van de omvang van het dienstverband toegepast.
3. Met ingang van 1 januari 2008 zijn de artikelen 8:1 en 8:2 van deze CAO onverkort van toepassing.
4. De bepaling met betrekking tot de opbouw van vakantiedagen bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid, genoemd in artikel 8:4 lid 5 laatste twee volzinnen van deze CAO, treedt niet eerder in werking dan op 1 augustus 2002.

Artikel 16:19 (vacant)

Artikel 16:20 Zorgverlof

1. De werknemer kan tot en met 1 augustus 2004 een beroep doen op artikel 35 b van de CAO Welzijn. Voor deze werknemer blijft artikel 35 b van de CAO Welzijn van toepassing tot het einde van het zorgverlof evenals eventuele individuele afspraken. De werknemer kan niet aansluitend op het zorgverlof aanspraak maken op het palliatief verlof op basis van deze CAO.
2. Na 1 augustus 2004 is op nieuwe situaties artikel 8:19 van de CAO Gehandicaptenzorg van toepassing.

Artikel 16:21 Ouderschapsverlof

1. In afwijking van artikel 8:21 van deze CAO blijft voor de werknemer die op 1 augustus 2002 ouderschapsverlof geniet artikel 35a van de CAO Welzijn van toepassing evenals eventuele individuele afspraken. Dit geldt ook voor de ten aanzien van de werknemer opgenomen terugbetalingsregeling opgenomen in lid h van artikel 35a van de CAO Welzijn.
2. De werknemer die in de periode 1 augustus 2002 tot en met 1 augustus 2003 een kind heeft waarvoor hij volgens de wettelijke bepalingen ouderschapsverlof kan aanvragen en dat geboren is na 1 januari 1996 kan tot 1 augustus 2009 gebruik maken van artikel 35a van de CAO Welzijn. De tegemoetkoming wordt minimaal berekend over het bedrag van € 2159,09 bruto (volgnummer 23 van de CAO Welzijn). Dit bedrag wordt niet geïndexeerd met CAO-loonstijgingen.

Artikel 16:22 Reis- en verblijfkosten bij dienstreizen, telefoonkosten, thuiswerk

1. De op 31 juli 2002 in de instelling van toepassing zijnde regeling ten aanzien van reis- en verblijfkosten geldt als decentrale regeling als bedoeld in artikel 9:2 lid 1 van deze CAO.
2. De op 31 juli 2002 in de instelling van toepassing zijnde regeling ten aanzien van telefoonkosten geldt als decentrale regeling als bedoeld in artikel 9:3 van deze CAO.
 - a. Indien de werkgever aan de werknemer, al dan niet op diens eigen verzoek, het thuis verrichten van werkzaamheden wil kunnen opdragen, dient de werkgever hiervoor op instellingsniveau een regeling te treffen, die met instemming van de ondernemingsraad of werknemersvertegenwoordiging dan wel bij het ontbreken hiervan na overleg met de betrokken werknemer(s) wordt vastgesteld.
 - b. De in sub a bedoelde regeling dient in ieder geval bepalingen te bevatten met betrekking tot het aan de werknemer verstrekken van vergoeding voor het gebruik van ruimte, energie, inventaris en apparatuur. Bij het vaststellen van een dergelijke vergoeding moeten hiermede verband houdende fiscale aspecten eveneens in aanmerking worden genomen.

Artikel 16:23 Ziektekostenregeling

- 1 In aanvulling op artikel 9:8 geldt voor werknemers die op 31 juli 2002 op grond van de CAO Welzijn van hun huidige werkgever een ziektekostenvergoeding ontvingen voor zichzelf of voor eventuele mede-belanghebbenden, dat zij een compensatietoeslag ontvangen op de vergoeding als bedoeld in lid 2 van artikel 9:8 van 100% bruto voor zichzelf en elke mede-belanghebbende waarvoor op 31 juli 2002 een aanspraak op een tegemoetkoming in de zin van artikel 38 juncto Uitvoeringsregeling G Tegemoetkoming premie ziektekostenverzekering zoals deze geldt op basis van de CAO Welzijn op 31 juli 2002, bestond.
- 2 De in lid 1 genoemde aanvullende regeling met betrekking tot de compensatietoeslag is ook van toepassing op de werknemer die zich, enkel als gevolg van de toepassing van het functiewaarderingsstelsel FWG, particulier moest gaan verzekeren en zich uiterlijk 1 januari 2004 bij IZZ heeft verzekerd.

Artikel 16:24 (vacant)**Artikel 16:25 Wachtgeld**

- 1 Voor de werknemer die op of na 1 augustus 2002 wegens ontslag voor wachtgeld in aanmerking komt, is vanaf deze datum de wachtgeldregeling van de CAO Gehandicaptenzorg (artikelen 15:1 en verder van deze CAO) van toepassing.
- 2 Artikel 15:2 van deze CAO is niet van toepassing op de werknemer die is geboren voor 1 augustus 1952 en op het moment van ontslag ten minste 10 jaar in dienst is. Deze werknemer heeft recht op een verlengde uitkering tot 65 jaar. Artikel 15:2 van deze CAO is eveneens niet van toepassing op de werknemer die is geboren voor 1 augustus 1957, op het moment van ontslag 50 jaar of ouder is en op dat moment ten minste 10 jaar in dienst is. Deze werknemer heeft recht op een verlengde uitkering tot 65 jaar.
- 3 In afwijking van hoofdstuk 15 van deze CAO geldt dat de wachtgeldregeling van de CAO Welzijn op de op 31 juli 2002 bestaande wachtgelduitkeringen van toepassing blijft. Echter de indexering van deze wachtgelduitkeringen vindt niet plaats op basis van artikel 1 lid 3 van de Wachtgeldregeling van de CAO Welzijn maar enkel op basis van de loonstijgingen zoals die voor de CAO Gehandicaptenzorg tot stand komen.

Artikel 16:26 Meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden

1. In afwijking van en in aanvulling op hoofdstuk 13 van deze CAO geldt dat de keuzes die de werknemer onder de CAO Welzijn heeft gemaakt in het kader van de CAO à la Carte, worden gerespecteerd tot de werknemer niet langer van deze keuzemogelijkheid gebruik wenst te maken. Jaarlijks dient de werknemer de gemaakte keuzes te herbevestigen.
2. De werknemer kan niet eerder gebruik maken van de bepalingen uit hoofdstuk 13 van deze CAO dan per 1 januari 2003.
3. De werknemer kan voor gelijke doelen geen gebruik maken van zowel de CAO à la Carte van de CAO Welzijn als het Meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden van deze CAO.

Artikel 16:27 (vacant).**Artikel 16:28 Hardheidsclausule**

In gevallen, waarin de overgangsbepalingen (artikel 16:5 tot en met 16:30) van deze CAO leiden tot een onbillijke situatie voor de werknemer, zullen partijen bij het protocol overgangsregeling SPD-en, of zij die daarvoor in de plaats treden, in overleg treden en is het mogelijk dat in een voor de werknemer gunstige zin van deze regeling wordt afgeweken. Het ter beoordeling voorleggen van een zodanige situatie kan uitsluitend plaatsvinden door een der partijen bij deze regeling, of zij die daarvoor in de plaats treden.

Artikel 16:29 (vacant)

salarisschalen I/D-banen			
jeugdschaal		functionele schaal	
1		1	
17 jr.	462	0	3 1172
18 jr.	533	1	3 1223
19 jr.	615	2	4 1271
20 jr.	721	3	5 1317
21 jr.	849	4	6 1343
		5	7 1379
		6	8 1414
		7	9 1450
		8	10 1491
		9	11 1537
		10	12 1584
		11	13 1638
		12	14 1691
		13	15 1741
		14	16 1798

salarisschalen functiegroep 5				
jeugdschaal		aanloopschaal		functionele schaal
3		4		5
17 jr.	611	0	1 1179	0 3 1223
18 jr.	734	1	2 1201	1 4 1271
19 jr.	856	2	3 1223	2 5 1317
20 jr.	978	3	4 1271	3 6 1343
21 jr.	1101			4 7 1379
				5 8 1414
				6 9 1450
				7 10 1491

salarisschalen functiegroep 10				
jeugdschaal		aanloopschaal		functionele schaal
8		9		10
17 jr.	635	0	1 1179	0 4 1271
18 jr.	763	1	2 1201	1 5 1317
19 jr.	890	2	3 1223	2 6 1343
20 jr.	1017	3	4 1271	3 7 1379
21 jr.	1144	4	5 1317	4 8 1414
				5 9 1450
				6 10 1491
				7 11 1537
				8 12 1584

salarisschalen functiegroep 15				
jeugdschaal		aanloopschaal		functionele schaal
13		14		15
17 jr.	659	0	2 1201	0 5 1317
18 jr.	790	1	3 1223	1 6 1343
19 jr.	922	2	4 1271	2 7 1379
20 jr.	1054	3	5 1317	3 8 1414
21 jr.	1186	4	6 1343	4 9 1450
				5 10 1491
				6 11 1537
				7 12 1584
				8 13 1638
				9 14 1691

salarisschalen functiegroep 20				
jeugdschaal		aanloopschaal		functionele schaal
18		19		20
17 jr.	672	0	3 1223	0 6 1343
18 jr.	806	1	4 1271	1 7 1379
19 jr.	940	2	5 1317	2 8 1414
20 jr.	1075	3	6 1343	3 9 1450
21 jr.	1209	4	7 1379	4 10 1491
				5 11 1537
				6 12 1584
				7 13 1638
				8 14 1691
				9 15 1741
				10 16 1798

salarisschalen functiegroep 25				
jeugdschaal		aanloopschaal		functionele schaal
23		24		25
17 jr.	689	0	4 1271	0 7 1379
18 jr.	827	1	5 1317	1 9 1450
19 jr.	965	2	6 1343	2 10 1491
20 jr.	1103	3	7 1379	3 11 1537
21 jr.	1241	4	8 1414	4 12 1584
				5 13 1638
				6 14 1691
				7 15 1741
				8 16 1798
				9 17 1843
				10 18 1897

salarisschalen functiegroep 30				
jeugdschaal		aanloopschaal		functionele schaal
28		29		30
17 jr.	707	0	6 1343	0 8 1414
18 jr.	849	1	7 1379	1 10 1491
19 jr.	990	2	8 1414	2 12 1584
20 jr.	1131	3	9 1450	3 13 1638
21 jr.	1272	4	10 1491	4 14 1691
				5 15 1741
				6 16 1798
				7 17 1843
				8 18 1897
				9 19 1947
				10 20 1999

salarisschalen functiegroep 35				
jeugdschaal		aanloopschaal		functionele schaal
33		34		35
17 jr.	745	0	8 1414	0 10 1491
18 jr.	895	1	9 1450	1 12 1584
19 jr.	1044	2	10 1491	2 14 1691
20 jr.	1193	3	11 1537	3 15 1741
21 jr.	1342	4	12 1584	4 16 1798
				5 17 1843
				6 18 1897
				7 19 1947
				8 20 1999
				9 21 2051

salarisschalen functiegroep 40				
		aanloopschaal		functionele schaal
		39		40
		0	10 1491	0 12 1584
		1	11 1537	1 14 1691
		2	12 1584	2 16 1798
		3	13 1638	3 17 1843
		4	14 1691	4 18 1897
		5	15 1741	5 19 1947
				6 20 1999
				7 21 2051
				8 22 2102
				9 23 2154
				10 24 2207

salarisschalen functiegroep 45				
		aanloopschaal		functionele schaal
		44		45
		0	10 1491	0 16 1798
		1	12 1584	1 18 1897
		2	14 1691	2 20 1999
		3	16 1798	3 21 2051
		4	17 1843	4 22 2102
		5	18 1897	5 23 2154
		6	19 1947	6 24 2207
				7 25 2260
				8 26 2316
				9 27 2373
				10 28 2423

salarisschalen functiegroep 50				
		aanloopschaal		functionele schaal
		49		50
		0	14 1691	0 21 2051
		1	16 1798	1 23 2154
		2	18 1897	2 25 2260
		3	20 1999	3 27 2373
		4	21 2051	4 28 2423
		5	22 2102	5 29 2480
		6	23 2154	6 30 2536
				7 31 2589
				8 32 2642
				9 33 2697
				10 34 2753

salarisschalen functiegroep 55				
		aanloopschaal		functionele schaal
		54		55
		0	19 1947	0 26 2316
		1	21 2051	1 28 2423
		2	23 2154	2 30 2536
		3	25 2260	3 32 2642
		4	26 2316	4 34 2753
		5	27 2373	5 35 2805
		6	28 2423	6 36 2857
				7 37 2917
				8 38 2977
				9 39 3037
				10 40 3090

salarisschalen functiegroep 60				
		aanloopschaal		functionele schaal
		59		60
0	25	2260	0	32 2642
1	27	2373	1	34 2753
2	29	2480	2	36 2857
3	31	2589	3	38 2977
4	32	2642	4	40 3090
5	33	2697	5	42 3207
6	34	2753	6	44 3320
			7	45 3370
			8	46 3420
			9	47 3472
			10	48 3522

salarisschalen functiegroep 65				
		aanloopschaal		functionele schaal
		64		65
0	32	2642	0	40 3090
1	34	2753	1	42 3207
2	36	2857	2	44 3320
3	38	2977	3	46 3420
4	40	3090	4	48 3522
5	41	3150	5	50 3627
6	42	3207	6	52 3731
7	43	3265	7	54 3835
			8	56 3939
			9	57 3990
			10	58 4042
			11	59 4095
			12	60 4146

salarisschalen functiegroep 70				
		aanloopschaal		functionele schaal
		69		70
0	42	3207	0	50 3627
1	44	3320	1	53 3784
2	46	3420	2	56 3939
3	48	3522	3	59 4095
4	50	3627	4	62 4250
5	51	3679	5	64 4355
6	52	3731	6	66 4485
7	53	3784	7	68 4615
			8	70 4744
			9	71 4809
			10	72 4875
			11	73 4940
			12	74 5005

salarisschalen functiegroep 75				
		aanloopschaal		functionele schaal
		74		75
0	54	3835	0	62 4250
1	56	3939	1	65 4419
2	58	4042	2	68 4615
3	60	4146	3	71 4809
4	62	4250	4	74 5005
5	63	4302	5	76 5135
6	64	4355	6	78 5272
7	65	4419	7	80 5417
			8	82 5563
			9	83 5635
			10	84 5708
			11	85 5793
			12	86 5879
			13	87 5963
			14	88 6049

salarisschalen functiegroep 80				
		aanloopschaal		functionele schaal
		79		80
0	66	4485	0	74 5005
1	68	4615	1	77 5200
2	70	4744	2	80 5417
3	72	4875	3	83 5635
4	74	5005	4	86 5879
5	75	5070	5	88 6049
6	76	5135	6	90 6218
7	77	5200	7	92 6389
			8	94 6560
			9	95 6646
			10	96 6732
			11	97 6817
			12	98 6902
			13	99 6988
			14	100 7074

Slotbepalingen

<i>Interpretatie</i>	<p>Artikel 17:1 Interpretatie Vraagstukken met betrekking tot de interpretatie van de artikelen van deze CAO worden door partijen bij deze CAO besproken in het OAGz tegen de achtergrond van de gevoerde onderhandelingen en de daarbij gebleken bdoelingen van partijen.</p>
<i>Geschillen</i>	<p>Artikel 17:2 Geschillen</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Een geschil is aanwezig indien de werkgever of de werknemer schriftelijk en gemotiveerd jegens de andere partij te kennen geeft dat een - duidelijk omschreven - geschil aanwezig is. 2. De beslechting van geschillen geschiedt door de gewone rechter, dan wel bij uitsluiting van de gewone rechter door het Scheidsgerecht Gezondheidszorg. De aanwijzing van genoemd Scheidsgerecht in de arbeidsovereenkomst met een werknemer, in strijd met de bevoegdheidsbepalingen in het Reglement voor het Scheidsgerecht, is nietig.
<i>Looptijd</i>	<p>Artikel 17:3 Looptijd CAO en opzegging</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. De CAO geldt van 1 januari 2004 tot en met 31 december 2004. 2. Partijen kunnen overeenkomen de CAO tijdens de looptijd te wijzigen. 3. Indien geen van de partijen uiterlijk één maand voor de datum waarop deze CAO eindigt de CAO schriftelijk opzegt, wordt de duur elk jaar met een kalenderjaar verlengd.
<i>Uitzendkrachten</i>	<p>Artikel 17:4 Uitzendkrachten De organisatie, vallende onder de CAO Gehandicaptenzorg, dient in zijn overeenkomst met een houder van een vergunning voor het ter beschikking stellen van arbeidskrachten als bedoeld in de WAADI (Wet Allocatie Arbeidskrachten door Intermediairs), overeen te komen dat de ingeleende arbeidskracht de rechtens geldende beloning van de werknemer, werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie in dienst van de inlenende organisatie, ontvangt. De inlenersbeloning, als bedoeld in de voorgaande zin, is samengesteld uit de navolgende elementen, overeenkomstig de bepalingen, zoals die gelden in de inlenende onderneming:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. het geldende periodeloon in de schaal 2. de in hoofdstuk 7 van deze CAO genoemde toeslagen voor overwerk, verschoven uren, onregelmatigheid en bijzondere diensten, indien van toepassing op de verrichte werkzaamheden van de uitzendkracht; 3. de initiele loonsverhoging, hoogte en tijdstip als bij de inlener bepaald; 4. de in hoofdstuk 9 van deze CAO genoemde kostenvergoedingen (met uitzondering van de vergoeding voor ziektekosten (IZZ-regeling)). 5. periodieken, hoogte en tijdstip als bij inlener bepaald. 6. een met de CAO Gehandicaptenzorg overeenkomstige arbeidsduur

Algemeen

Het sociaal beleid van de instelling maakt onverbreekbaar deel uit van het totale instellingsbeleid, waarin een kwalitatief goede zorg- en dienstverlening aan cliënten, een positief werk- en opleidingsklimaat, verantwoording aan de samenleving en het verwerven en optimaal benutten van materiële hulpmiddelen de centrale elementen zijn. Binnen de algemene beleidsontwikkeling op instellingsniveau – waaraan de Ondernemingsraad een belangrijke bijdrage levert – is het sociaal beleid in het bijzonder gericht op de navolgende doelstellingen:

- het stimuleren van medewerkers om hun bijdrage aan het goed functioneren van de instelling te (blijven) leveren;
- het organiseren van zinvolle arbeid voor elke medewerker, gericht op maximale ontplooiings- en ontwikkelingsmogelijkheden en inspeland op ieders capaciteiten en ambities;
- het verschaffen van grip op en inzicht in de eigen werksituatie van elke werknemer, mede in relatie tot de posities van andere medewerkers en de voortgaande beleidsontwikkeling in de instelling;
- het creëren van adequate arbeidsomstandigheden en – voor zover van toepassing – een gunstig leerklimaat.

Ter uitwerking van deze algemene doelstellingen bevat dit sociaal beleidskader op een aantal hoofdaandachtsgebieden van sociaal beleid handreikingen voor de beleidsontwikkeling op instellingsniveau. Partijen bij deze CAO bevelen aan dat werkgever en ondernemingsraad zo mogelijk via een meerjarenplanning, doch in elk geval via een jaarlijks vast te stellen beleidsplan, afspraken maken over prioriteiten in de ontwikkeling en bijstelling van het sociaal beleid en daarbij concrete toetspunten benoemen.

Aandachtsgebied formatiebeleid

Gelet op de maatschappelijke functie van de instelling en de verwezenlijking van haar doelstellingen is een adequate personele formatie – die in relatie staat tot de werklast die de instelling op zich neemt – vereist. Om die formatie in termen van omvang en kwaliteit te kunnen beheersen, dient te worden geanticipeerd op ontwikkelingen in de instelling en zich wijzigende eisen aan de opbouw en deskundigheid van het medewerkersbestand.

Aandachtsgebied werving en selectie

Sociale partners bevelen aan dat in het wervings- en selectiebeleid binnen de instelling nadrukkelijk mogelijkheden worden geboden aan interne kandidaten en aan afroepmedewerkers. Vertrekpunten daarbij zijn het bevorderen van interne doorstroom en loopbaanontwikkeling en het bieden van werkzekerheid aan werknemers, die nog niet in een arbeidsverhouding voor onbepaalde tijd aan de instelling verbonden zijn. Het spreekt voor zich dat ook interne sollicitanten beoordeeld worden op de mate waarin zij aan de objectieve functie-eisen – zoals blijkende uit de in het kader van FWG vastgestelde functieomschrijving – dienen te voldoen. Belangstellenden en sollicitanten worden op adequate wijze geïnformeerd over de functie-eisen, de organisationele inrichting van de werkeenheid waarin de vacature is ontstaan en de arbeidsvoorwaardelijke vooruitzichten. Een psychologisch onderzoek of een assessment kan slechts tot het selectie-instrumentarium behoren indien daarvan voor de aanvang van de formele selectieprocedure melding is gemaakt. Bij het doen uitvoeren van psychologische testen en/of assessment dient de beroepscode van de NVP of een kwalitatief gelijkwaardige beroepscode van toepassing te zijn. Voor het eventueel inwinnen van referenties is de toestemming van de sollicitant vereist. Bij afwijzing van de sollicitant wordt de reden van de afwijzing schriftelijk medegedeeld aan de sollicitant met de mogelijkheid tot het verstrekken van een mondelinge toelichting.

Aandachtsgebied loopbaanbeleid

Werknemers verschillen in de mate waarin zij beleidsmatige aandacht verdienen voor wat betreft de aanvang, ontwikkeling, bijstelling en afronding van hun loopbaan. Een goed loopbaanbeleid veronderstelt een adequaat inzicht in de toekomstige kwalitatieve en kwantitatieve ontwikkeling van de formatie én van de voorkeuren, inzichten en ambities van afzonderlijke medewerkers. Een stelsel van periodieke loopbaangesprekken, zoals gefaciliteerd via deze CAO, kan aan inzicht in dit laatste aspect bijdragen. Bij de aanvang van de loopbaan binnen de organisatie is een adequate introductie en begeleiding op de werkplek – alsmede het aanreiken van inzicht in de bredere organisationele verhoudingen en doelstellingen – van essentiële betekenis. Gerichte functieroulatie kan een instrument zijn om medewerkers te stimuleren in het exploreren van hun kwaliteiten en hun bijdrage aan de organisatie ook op langere termijn te optimaliseren. Systemen van functionerings- en/of beoordelingsgesprekken en van individuele coaching kunnen daarbij een waardevolle functie vervullen. Bijzondere aandacht is nodig voor een emancipatoir beleid dat met name vrouwen, voor zover zij ondervertegenwoordigd zijn in leidinggevende functies, stimuleert om een managementfunctie te gaan vervullen. Onderdeel van loopbaanbeleid is ook een instrumentarium dat de belastbaarheid van de werknemer op objectieve wijze relateert aan diens leeftijd en levensfase en bijdraagt aan een goede matching tussen capaciteiten, belastbaarheid en organisationele behoeften.

Waar beëindiging van het dienstverband c.q. de loopbaan wegens pensionering of blijvende arbeidsongeschiktheid aan de orde is, besteedt de werkgever bijzondere aandacht aan de noodzakelijke begeleiding van de betreffende medewerker. Bij elke beëindiging van een dienstverband wordt het voeren van een exitgesprek aanbevolen.

Aandachtsgebied beoordelen

Het ontvangen van feedback op het eigen functioneren is een recht van elke medewerker. De werkgever draagt er tezamen met de Ondernemingsraad zorg voor dat de instelling beschikt over een systeem waardoor deze feedback op stelselmatige en functionele wijze wordt gegeven. Functioneringsgesprekken zijn daartoe een voor de hand liggend instrument. Indien daarbij wordt besloten tot de invoering van een systeem van beoordelingsgesprekken – eventueel met beloningstechnische consequenties – dient dit systeem tenminste aan de volgende criteria te voldoen:

- heldere uitgangspunten, die voor de individuele medewerker doorzichtig en begrijpelijk zijn
- de aanwezigheid van een beroepsmogelijkheid
- in geval van een negatieve beoordeling dient te zijn voorzien in overleg met de werknemer en in afspraken die zijn gericht op het zoveel mogelijk voorkomen van toekomstige negatieve beoordelingen.

Aandachtsgebied deskundigheidsbevordering

Werkgever en ondernemingsraad spannen zich in voor een samenhangend instellingsbeleid inzake scholing en deskundigheidsbevordering. Daarbij zijn relaties met het zorginhoudelijk beleid en het beleid gericht op mobiliteit als vanzelfsprekend aan de orde. Een organisatieklimaat dat leren aanmoedigt en ook uitnodigt tot het in de praktijk brengen van het geleerde is van onmisbare betekenis. Dit geldt ook voor stagiaires, wier functioneren binnen de instelling primair het realiseren van leerdoelen tot inzet heeft.

Aandachtsgebied veiligheid van de werknemer

De werkgever neemt maatregelen om de lichamelijke en geestelijke integriteit van de werknemer te waarborgen. Het gaat hierbij om alle mogelijke vormen van bedreiging en intimidatie die deze integriteit kunnen aantasten en waarmee de werknemer in zijn werk –van welke zijde ook- geconfronteerd kan worden. Het voorkomen staat centraal, waarbij ook voor de werknemer een rol is weggelegd. Het is de werknemer duidelijk met wie hij dergelijke problemen kan bespreken zodat ieder concreet geval tot een oplossing of maatregel leidt.

Tenslotte

Dit sociaal beleidskader treedt vanzelfsprekend niet in de plaats van toepasselijke wet- en regelgeving (zoals de Arbeidsomstandighedenwet, de Wet Vermindering Arbeidsduur en regelgeving op het brede terrein van de privacybescherming). Veeleer is dit sociaal beleidskader door sociale partners bedoeld als een perspectief op het door werkgever en ondernemingsraad in goed overleg op het instellingsniveau toe te snijden sociaal beleid. Daarbij staat sociale partners een evenwichtige afweging van het belang van een goede zorgverlening enerzijds en een stimulerend arbeidsklimaat anderzijds binnen de randvoorwaarden van een solide bedrijfsvoering, nadrukkelijk voor ogen.

Bijlage: Salaristabel nummers 1 t/m 100

Bedragen per 1 januari 2004 in euro's voor de CAO Gehandicaptenzorg

Volgnummer	Salarisnivo afgerond 01-01-2004
b	1213
1	1220
2	1243
3	1266
4	1315
5	1363
6	1390
7	1427
8	1463
9	1501
10	1543
11	1590
12	1640
13	1695
14	1751
15	1802
16	1861
17	1907
18	1963
19	2015
20	2069
21	2122
22	2176
23	2230
24	2284
25	2339
26	2397
27	2456
28	2508
29	2567
30	2625
31	2679
32	2734
33	2791
34	2850
35	2903
36	2968
37	3030
38	3093
39	3155
40	3211
41	3273
42	3332
43	3393
44	3449
45	3501
46	3553
47	3607
48	3660

49	3714
50	3768
51	3823
52	3876
53	3932
54	3984
55	4038
56	4093
57	4145
58	4199
59	4255
60	4308
61	4361
62	4416
63	4469
64	4525
65	4592
66	4660
67	4726
68	4795
69	4862
70	4929
71	4996
72	5065
73	5132
74	5200
75	5268
76	5335
77	5403
78	5478
79	5555
80	5628
81	5705
82	5780
83	5855
84	5931
85	6019
86	6109
87	6195
88	6285
89	6373
90	6461
91	6549
92	6638
93	6726
94	6816
95	6905
96	6994
97	7082
98	7171
99	7261
100	7350

Bijlage: Overgangssalaristabel CAO Gehandicaptenzorg (voorheen CAO DTG)

Salarisbedragen per maand voor werknemers vanaf 21 jaar.

Deze salaristabel blijft van toepassing zolang FWG 3.0 nog niet is geëffectueerd. Na de toepassing van FWG 3.0 vindt er inschaling in het loongebouw van de CAO Gehandicaptenzorg plaats conform de bepalingen uit hoofdstuk 4 van deze CAO.

Volgnummer	Salarisnivo afgerond 01-01-2004
3	1278
4	1305
5	1335
6	1364
7	1395
8	1426
9	1457
10	1491
11	1535
12	1582
13	1635
14	1689
15	1739
16	1793
17	1847
18	1900
19	1948
20	2003
21	2053
22	2106
23	2157
24	2208
25	2262
26	2319
27	2376
28	2426
29	2481
30	2538
31	2592
32	2643
33	2699
34	2755
35	2806
36	2856
37	2918
38	2977
39	3038
40	3091
41	3151
42	3211
43	3271
44	3328
45	3378
46	3427
47	3480
48	3533
49	3586

50	3638
51	3691
52	3744
53	3797
54	3848
55	3902
56	3954
57	4007
58	4059
59	4112
60	4165
61	4216
62	4269
63	4322
64	4374
65	4440
66	4506
67	4572
68	4638
69	4703
70	4769
71	4834
72	4900
73	4966
74	5032
75	5098
76	5164
77	5229
78	5304
79	5376
80	5449
81	5523
82	5596
83	5670
84	5743
85	5870
86	5997
87	6124
88	6251
89	6377
90	6505
91	6631
92	6758
93	6885
94	7012
95	7139
96	7265
97	7394
98	7520
99	7646
100	7773

Bijlage Informatie verlofvormen Arbeid en Zorg

De in deze bijlage genoemde verlofvormen zijn geregeld in de Wet arbeid en zorg (WAZO). Uit deze wet is een selectie artikelen opgenomen in deze bijlage. Aan deze bijlage kunnen geen rechten worden ontleend. De vindplaats in de WAZO is steeds vermeld en uw werkgever en/of uw werknemers kan u desgewenst vollediger informeren. Deze bijlage vormt geen onderdeel van de formele CAO-tekst en is slechts bedoeld ter informatie. Tussen haakjes staan cursief de inhoudelijk gerelateerde afspraken in de CAO vermeld.

Zwangerschaps- en bevallingsverlof. Adoptieverlof en pleegzorgverlof

(CAO geeft de mogelijkheid om maximaal 4 weken onbetaald verlof op te nemen aansluitend op het bevallingsverlof, artikel 8:18 CAO)

Artikel 3:1

1. De vrouwelijke werknemer heeft in verband met haar bevalling recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof.
2. Het recht op zwangerschapsverlof bestaat vanaf zes weken voor de dag na de vermoedelijke datum van bevalling, zoals aangegeven in een aan de werkgever overgelegde schriftelijke verklaring van een arts of verloskundige, tot en met de dag van de bevalling. Het zwangerschapsverlof gaat in uiterlijk vier weken voor de dag na de vermoedelijke datum van bevalling.
3. Het bevallingsverlof gaat in op de dag na de bevalling en bedraagt tien aaneengesloten weken vermeerderd met het aantal dagen dat het zwangerschapsverlof tot en met de vermoedelijke datum van bevalling, dan wel, indien eerder gelegen, tot en met de werkelijke datum van bevalling, minder dan zes weken heeft bedragen.
4. Voor de toepassing van het derde lid worden dagen waarover de vrouwelijke werknemer op grond van artikel 29a, tweede lid, van de Ziektewet ziekgeld heeft genoten in de periode dat zij recht heeft op zwangerschapsverlof, maar dat verlof nog niet is ingegaan, aangemerkt als dagen waarover zij zwangerschapsverlof heeft genoten.

Artikel 3:2

1. De werknemer heeft in verband met de adoptie van een kind recht op verlof zonder behoud van loon.
2. Het recht op verlof in verband met adoptie bestaat gedurende een tijdvak van achttien weken en bedraagt ten hoogste vier aaneengesloten weken. Het recht bestaat vanaf twee weken vóór de eerste dag dat de feitelijke opneming ter adoptie een aanvang heeft genomen of zal nemen, zoals die dag is aangegeuid in een door de werknemer aan de werkgever overgelegd document waaruit blijkt dat een kind ter adoptie is of zal worden opgenomen.
3. Indien als gevolg van een adoptieverzoek tegelijkertijd twee of meer kinderen feitelijk ter adoptie worden opgenomen, bestaat het recht op verlof slechts ten aanzien van één van die kinderen.
4. Het eerste, tweede en derde lid en de artikelen 3:3, tweede lid, 3:4 en 3:5 zijn van overeenkomstige toepassing op de werknemer die een pleegkind opneemt als bedoeld in artikel 5:1, tweede lid, onder d.

Artikel 3:3

1. De vrouwelijke werknemer meldt aan de werkgever:
 - a. de dag met ingang waarvan zij het zwangerschapsverlof opneemt uiterlijk drie weken voor die dag;
 - b. haar bevalling uiterlijk op de tweede dag volgend op die van de bevalling.
2. De werknemer meldt aan de werkgever het opnemen van het verlof in verband met adoptie zo mogelijk uiterlijk drie weken voor de dag van ingang van het verlof onder opgave van de omvang van het verlof. Bij de melding worden documenten gevoegd waaruit blijkt dat een kind ter adoptie is of zal worden opgenomen

Calamiteiten en ander kort verzuimverlof

Artikel 4:1

1. De werknemer heeft recht op verlof met behoud van loon voor een korte, naar billijkheid te berekenen tijd, wanneer hij zijn arbeid niet kan verrichten wegens:
 - a. zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden;
 - b. een door wet of overheid, zonder geldelijke vergoeding, opgelegde verplichting, waarvan de vervulling niet in zijn vrije tijd kon plaatsvinden;
 - c. de uitoefening van het actief kiesrecht.
2. Onder zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden worden in ieder geval begrepen:
 - a. de bevalling van de echtgenote, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
 - b. het overlijden en de lijkbezorging van een van zijn huisgenoten of een van zijn bloed- en aanverwanten in de rechte lijn en in de tweede graad van de zijlijn.

Kraamverlof

(CAO breidt het wettelijk kraamverlof uit met 14,4 uur naar een totaal van 28,8 uur, artikel 8:16)

Artikel 4:2

Na de bevalling van de echtgenote, de geregistreerde partner, de persoon met wie hij ongehuwd samenwoont of degene van wie hij het kind erkent, heeft de werknemer gedurende een tijdvak van vier weken recht

op verlof met behoud van loon voor twee dagen waarop hij arbeid pleegt te verrichten. Het recht bestaat vanaf de eerste dag dat het kind feitelijk op hetzelfde adres als de moeder woont.

Kortdurend zorgverlof

Artikel 5:1

1. De werknemer heeft recht op verlof voor de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van een persoon als bedoeld in het tweede lid.
2. Onder een persoon als bedoeld in het eerste lid, wordt verstaan:
 - a. de echtgenoot, de geregistreeerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
 - b. een inwonend kind tot wie de werknemer als ouder in een familierechtelijke betrekking staat;
 - c. een inwonend kind van de echtgenoot, de geregistreeerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
 - d. een pleegkind dat blijkt uit verklaringen uit de gemeentelijke basisadministratie op hetzelfde adres woont als de werknemer en door hem in diens gezin duurzaam wordt verzorgd en opgevoed op basis van een pleegcontract als bedoeld in artikel 39 van de Wet op de jeugdhulpverlening;
 - e. een bloedverwant in de eerste graad, niet zijnde een kind.

Artikel 5:2

Het verlof bedraagt in elke periode van 12 achtereenvolgende maanden ten hoogste twee maal de arbeidsduur per week.

Artikel 5:3

De werknemer meldt vooraf aan de werkgever dat hij het verlof, bedoeld in artikel 5:1 opneemt onder opgave van de reden. Indien dit niet mogelijk is, meldt de werknemer het opnemen van het verlof zo spoedig mogelijk aan de werkgever onder opgave van de reden. Bij die melding geeft de werknemer ook de omvang, de wijze van opnemings- en de vermoedelijke duur van het verlof aan.

Artikel 5:4

1. Het verlof gaat in op het tijdstip waarop de werknemer het opnemen ervan meldt aan de werkgever.
2. Het verlof vangt niet aan of eindigt in ieder geval zodra de werkgever aan de werknemer kenbaar maakt dat hij tegen het opnemen van het verlof onderscheidenlijk de voortzetting daarvan een zodanig zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang heeft, dat het belang van de werknemer daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.
3. Een werkgever die nadat een melding door de werknemer, niet zijnde een militaire ambtenaar, hem bereikt heeft en naar aanleiding daarvan geen beroep doet op een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang, kan dit nadien evenmin.

Artikel 5:5

De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij aannemelijk maakt dat hij zijn arbeid niet heeft verricht in verband met de noodzakelijke verzorging van een persoon als bedoeld in artikel 5:1.

Artikel 5:6

1. Voorzover het loon niet meer bedraagt dan het maximum dagloon, bedoeld in artikel 9, eerste lid, van de Coördinatiewet Sociale Verzekering, behoudt de werknemer, die anders dan op grond van een publiekrechtelijke aanstelling arbeid verricht, gedurende het verlof, bedoeld in artikel 5:1, recht op 70% van het loon, maar ten minste op het voor hem geldende wettelijke minimumloon.
2. Het eerste lid is van overeenkomstige toepassing op de werknemer, die arbeid verricht op grond van een publiekrechtelijke aanstelling.

Ouderschapsverlof

(CAO breidt het recht uit tot een gedeeltelijk betaald verlof voor het eerste jaar na de geboorte van het kind waarvoor het verlof wordt opgenomen. Werkgeversaandeel pensioen- en ziektekostenpremie wordt door de werkgever doorbetaald, artikel 8:21 CAO)

Artikel 6:1

1. De werknemer die als ouder in familierechtelijke betrekking staat tot een kind, heeft recht op verlof zonder behoud van loon. Indien de werknemer met ingang van hetzelfde tijdstip tot meer dan één kind in familierechtelijke betrekking komt te staan, bestaat er ten aanzien van ieder van die kinderen recht op verlof.
2. De werknemer die blijkt uit verklaringen uit de gemeentelijke basisadministratie op hetzelfde adres woont als een kind en duurzaam de verzorging en de opvoeding van dat kind als eigen kind op zich heeft genomen, heeft recht op verlof zonder behoud van loon. Indien de werknemer met het oog op adoptie met ingang van hetzelfde tijdstip de verzorging en opvoeding van meer dan één kind op zich heeft genomen, bestaat er ten aanzien van ieder van die kinderen recht op verlof. In alle andere gevallen waarin de in de eerste volzin gestelde voorwaarden voor meer dan één kind met ingang van hetzelfde tijdstip worden vervuld, bestaat er slechts recht op één keer verlof.
3. Indien de arbeid buiten Nederland wordt verricht heeft de werknemer recht op het verlof bedoeld in dit artikel, tenzij een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich hiertegen verzet.

Artikel 6:2

1. Het aantal uren verlof waarop de werknemer ten hoogste recht heeft bedraagt dertien maal de arbeidsduur per week.
2. Het verlof wordt per week opgenomen gedurende een aaneengesloten periode van ten hoogste zes maanden.
3. Het aantal uren verlof per week bedraagt ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week.
4. In afwijking van het tweede en derde lid kan de werknemer de werkgever verzoeken om:
 - a. verlof voor een langere periode dan zes maanden, of
 - b. het verlof op te delen in ten hoogste drie perioden, waarbij iedere periode ten minste een maand bedraagt, of
 - c. meer uren verlof per week dan de helft van de arbeidsduur per week.
5. De werkgever kan het verzoek van de werknemer, bedoeld in het vierde lid, afwijzen indien een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich hiertegen verzet.
6. Indien het verlof op grond van het vierde lid, onderdeel b, is opgedeeld en de arbeidsverhouding wordt beëindigd voordat het verlof volledig is genoten, heeft de werknemer, indien hij een nieuwe arbeidsovereenkomst aangaat, tegenover de nieuwe werkgever aanspraak op het resterende deel van het verlof met inachtneming van het bepaalde in dit hoofdstuk.

Artikel 6:3

1. Het recht op verlof, bedoeld in artikel 6:1, bestaat indien de arbeidsverhouding ten minste een jaar heeft geduurd.
2. Voor de berekening van de termijn van een jaar worden perioden waarin arbeid wordt verricht, die elkaar opvolgen met een onderbreking van niet meer dan drie maanden samengeteld. De vorige volzin is van overeenkomstige toepassing op perioden waarin voor verschillende werkgevers arbeid wordt verricht die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijs geacht moeten worden elkaanders opvolger te zijn.

Artikel 6:4

Geen recht op verlof als bedoeld in artikel 6:1 bestaat na de datum waarop het kind de leeftijd van acht jaren heeft bereikt.

Artikel 6:5

1. De werknemer meldt het voornemen om verlof op te nemen ten minste twee maanden voor het tijdstip van ingang van het verlof schriftelijk aan de werkgever onder opgave van de periode, het aantal uren verlof per week of als de arbeidsduur over een ander tijdvak is overeengekomen over dat tijdvak en de spreiding daarvan over de week of het anderszins overeengekomen tijdvak.
2. De tijdstippen van ingang en einde van het verlof kunnen afhankelijk worden gesteld van de datum van de bevalling, van het einde van het bevallingsverlof of van de aanvang van de verzorging.
3. De werkgever kan, na overleg met de werknemer, de spreiding van de uren over de week op grond van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang wijzigen, tot vier weken voor het tijdstip van ingang van het verlof.
4. Indien op grond van artikel 6:2, vierde lid, onderdeel b, het verlof is opgedeeld, zijn het eerste tot en met derde lid op iedere periode van toepassing.

Artikel 6:6

1. De werkgever kan een verzoek van de werknemer om het verlof niet op te nemen of niet voort te zetten op grond van onvoorziene omstandigheden afwijzen indien een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich hiertegen verzet.
2. De werkgever hoeft aan het verzoek niet met ingang van een vroeger tijdstip gevolg te geven dan vier weken na het verzoek. In het geval dat het verlof met toepassing van het eerste lid na het tijdstip van ingang daarvan niet wordt voortgezet, vervalt het recht op het overige deel van het verlof.
3. Indien op grond van artikel 6:2, vierde lid, onderdeel b, het verlof is opgedeeld, zijn het eerste en tweede lid op iedere periode van toepassing.

Loopbaanonderbreking (artikel 7 WAZO)

1. Een werknemer die met verlof gaat vanwege zorgtaken of educatie kan een financiële tegemoetkoming krijgen via het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV).
2. Er is geen automatisch recht op verlof. Werknemer en werkgever zullen eerst overeenstemming moeten bereiken over het opnemen van het (onbetaalde) verlof.
3. Voorwaarde voor het ontvangen van een financiële tegemoetkoming van het UWV is het vervangingsvereiste. Dit vervangingsvereiste houdt in dat de werknemer moet worden vervangen door een uitkeringsgerechtigde, arbeidsgehandicapte of een herintreder. Dit vervangingsvereiste geldt niet bij verlof voor verzorging van een terminale ziekte of levensbedreigende ziekte van een kind.
4. De arbeidsovereenkomst moet in stand blijven tijdens het verlof. Gaat de werknemer uit dienst dan krijgt hij geen tegemoetkoming van het UWV.
5. De werknemer moet minimaal 1 jaar in dienst zijn bij de werkgever (vereiste van 1 jaar geldt niet in geval van verzorging terminale ziekte of levensbedreigende ziekte van een kind).
6. Verlof bedraagt tenminste eenderde van de wekelijkse arbeidsduur van de verlofganger.
7. Werkgever moet, voor de financiële tegemoetkoming, de verlofganger tenminste dezelfde periode als het verlof duurt vervangen en tenminste voor twaalf uur per week. De vervanging hoeft niet plaats te vinden in dezelfde functie als de verlofganger. Vervanging is op zijn vroegst 1 maand voor de verlofopna-

- me en op z'n laatst 1 maand nadat het verlof ingaat.
8. Een vervanger mag gelijktijdig meerdere verlofgangers vervangen (mits 12 uur per verlofganger).
 9. Financiële tegemoetkoming wordt door het UWV rechtstreeks aan de verlofganger verstrekt tenzij de werkgever het verlof geheel of gedeeltelijk doorbetaald. Formulieren zijn verkrijgbaar bij het UWV.
 10. Uiterlijk 4 weken na aanvang van het verlof moet de aanvraag (door verlofganger en werkgever samen) zijn ingediend.

**Bijlage: Normenstelsels Arbeidstijdenwet (ATW) en Arbeidstijdenbesluit (ATB)
verpleging en verzorging**

normen: werknemers van 18 jaar of ouder	standaardregeling	overlegregeling	afwijkingen en aanvullingen op de overlegregeling uit het Arbeidstijdenbesluit
minimum rusttijden * wekelijkse rust * dagelijkse rust	hetzij 36 uur per periode van 7 x 24 uur, hetzij 60 uur per periode van 9 x 24 uur (1 x per 5 weken in te korten tot 32 uur) 11 uur per 24 uur (1 x per periode van 7 x 24 uur in te korten tot 8 uur)	hetzij 36 uur per periode van 7 x 24 uur, hetzij 60 uur per periode van 9 x 24 uur (1 x per 5 weken in te korten tot 32 uur) 11 uur per 24 uur (1 x per periode van 7 x 24 uur in te korten tot 8 uur)	11 uur per 24 uur (1 x per periode van 7 x 24 uur in te korten tot 10 uur)
zondagsarbeid * arbeidsverbod * uitzondering 1 arbeidsverbod * uitzondering 2 arbeidsverbod * zondagsbepaling	op zondag wordt geen arbeid verricht, tenzij ... tenzij het tegendeel is bedongen en uit de aard van de arbeid voortvloeit tenzij de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken en het medezeggenschapsorgaan, of bij het ontbreken daarvan de personeelsvertegenwoordiging, of bij het ontbreken daarvan de belanghebbende werknemer, daarmee instemt in geval van arbeid op zondag ten minste 4 vrije zondagen per 13 weken	op zondag wordt geen arbeid verricht, tenzij ... tenzij het tegendeel is bedongen en uit de aard van de arbeid voortvloeit enzij de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken en het medezeggenschapsorgaan, of bij het ontbreken daarvan de personeelsvertegenwoordiging, of bij het ontbreken daarvan de belanghebbende werknemer, daarmee instemt in geval van arbeid op zondag ten minste 13 vrije zondagen per 52 weken	
maximum arbeidstijden (structureel) * arbeidstijd per dienst * arbeidstijd per week * arbeidstijd per 4 weken * arbeidstijd per 13 weken	9 uur 45 uur - gemiddeld 40 uur per week (520 uur)	10 uur - gemiddeld 50 uur per week (200 uur) gemiddeld 45 uur per week (585 uur)	
aanvullende regels indien er sprake is van nachtdiensten (arbeid tussen 00.00 en 06.00 uur) * minimum rust na een nachtdienst die eindigt na 02.00 uur * minimum rust na een reeks nachtdiensten * maximum arbeidstijd per nachtdienst * maximum arbeidstijd per 13 weken * maximum aantal nachtdiensten * maximum aantal achtereenvolgende nachtdiensten	14 uur 48 uur 8 uur - 10 per 4 weken en 25 per 13 weken (16 per 4 weken indien de nachtdiensten voor of op 02.00 uur eindigen) 5 (6 indien de nachtdiensten voor of op 02.00 uur eindigen)	14 uur (1 x per periode van 7 x 24 uur in te korten tot 8 uur) 48 uur 9 uur gemiddeld 40 uur per week (520 uur) 35 per 13 weken (52 per 13 weken indien de nachtdiensten voor of op 02.00 uur eindigen) 7	
maximum arbeidstijden bij overwerk (incidenteel) * arbeidstijd per dienst * arbeidstijd per week * arbeidstijd per 13 weken aanvullende regels bij overwerk indien er sprake is van nachtdiensten * maximum arbeidstijd per nachtdienst * maximum arbeidstijd per 13 weken pauze (tijdruimte van minimaal 1/4 uur) * arbeidstijd per dienst > 5 1/2 uur * arbeidstijd per dienst > 8 uur * arbeidstijd per dienst > 10 uur	11 uur 54 uur gemiddeld 45 uur per week (585 uur) 9 uur gemiddeld 40 uur per week (520 uur) 1/2 uur 3/4 uur, waarvan 1/2 uur aaneengesloten 1 uur, waarvan 1/2 uur aaneengesloten	12 uur 60 uur gemiddeld 48 uur per week (624 uur) 10 uur gemiddeld 40 uur per week (520 uur) 1/2 uur (op te splitsen in 2 x 1/4 uur) 1/2 uur (op te splitsen in 2 x 1/4 uur) 1/2 uur (op te splitsen in 2 x 1/4 uur)	

<p>consignatie (afwijking rusttijd en pauze)</p> <ul style="list-style-type: none"> * periode zonder consignatie per 4 weken * consignatie voor en na een nachtdienst * maximum arbeidstijd per 24 uur * maximum arbeidstijd per week * maximum arbeidstijd per 13 weken * maximum arbeidstijd per 13 weken indien de consignatie geheel of gedeeltelijk de periode tussen 00.00 uur en 06.00 uur omvat * minimum arbeidstijd bij oproep in consignatie 	<p>2 tijdruimten van elk minimaal 7 x 24 uur</p> <p>niet toegestaan</p> <p>13 uur 60 uur</p> <p>gemiddeld 45 uur per week (585 uur)</p> <p>gemiddeld 40 uur per week (520 uur)</p> <p>1/2 uur</p>	
<p>lange aanwezigheidsdienst: maximaal 24 uur</p> <ul style="list-style-type: none"> * maximum aantal aanwezigheidsdiensten per periode van 7 x 24 uur * maximum aantal aanwezigheidsdiensten per 13 weken * aanwezigheidsdienst voor en na een nacht dienst * minimum rust voor en na een aanwezigheidsdienst indien gelegen tussen maandag 08.00 uur en vrijdag 18.00 uur * minimum rust tijdens aanwezigheidsdienst na maximaal 10 uur arbeidstijd * maximum van te voren in te roosteren arbeidstijd * maximum arbeidstijd per 24 uur * maximum arbeidstijd per week * maximum arbeidstijd per 13 weken (indien de aanwezigheidsdienst geheel of gedeeltelijk de periode van 00.00 uur en 06.00 uur omvat) * minimum arbeidstijd bij oproep 		<p>3</p> <p>26</p> <p>niet toegestaan</p> <p>11 uur (1 x per periode van 7 x 24 uur in te korten tot 8 uur)</p> <p>6 uur</p> <p>12 uur</p> <p>13 uur 60 uur gemiddeld 45 uur per week (585 uur) (gemiddeld 40 uur per week (520 uur))</p> <p>1/2 uur</p>
<p>korte aanwezigheidsdienst: maximaal 12 uur</p> <ul style="list-style-type: none"> * maximum aantal aanwezigheidsdiensten per periode van 7 x 24 uur * maximum aantal aanwezigheidsdiensten per 13 weken * aanwezigheidsdienst voor en na een nachtdienst * minimum rust voor en na aanwezigheidsdienst * maximum arbeidstijd * minimum arbeidstijd bij oproep 		<p>5</p> <p>26</p> <p>niet toegestaan</p> <p>11 uur (1x per periode van 7 x 24 uur in te korten tot 8 uur)</p> <p>5 uur 1/2 uur</p>
<p>bereikbaarheidsdienst</p> <ul style="list-style-type: none"> * maximum aantal bereikbaarheidsdiensten per periode van 7 x 24 uur * maximum aantal bereikbaarheidsdiensten per 13 weken * bereikbaarheidsdienst voor en na een nachtdienst * maximum arbeidstijd per 24 uur * maximum arbeidstijd per week * maximum arbeidstijd per 13 weken (indien de bereikbaarheidsdienst geheel of gedeeltelijk de periode van 00.00 uur en 06.00 uur omvat) * minimum arbeidstijd bij oproep 		<p>3</p> <p>26</p> <p>niet toegestaan</p> <p>13 uur 60 uur gemiddeld 45 uur per week (585 uur) (gemiddeld 40 uur per week (520 uur))</p> <p>1/2 uur</p>
<p>cumulatie bijzondere diensten (consignatie + aanwezigheids- + bereikbaarheidsdiensten)</p> <ul style="list-style-type: none"> * maximum aantal bijzondere diensten per periode van 7 x 24 uur * maximum aantal bijzondere diensten per 13 weken 		<p>3</p> <p>26</p>

Bijlage: Normenstelsels Arbeidstijdenwet (ATW) en Arbeidstijdenbesluit (ATB) geneeskundigen

normen: werknemers van 18 jaar of ouder	standaardregeling	overlegregeling	afwijkingen en aanvullingen op de overlegregeling uit het Arbeidstijdenbesluit
minimum rusttijden * wekelijkse rust * dagelijkse rust	hetzij 36 uur per periode van 7 x 24 uur, hetzij 60 uur per periode van 9 x 24 uur (1 x per 5 weken in te korten tot 32 uur) 11 uur per 24 uur (1 x per periode van 7 x 24 uur in te korten tot 8 uur)	hetzij 36 uur per periode van 7 x 24 uur, hetzij 60 uur per periode van 9 x 24 uur (1 x per 5 weken in te korten tot 32 uur) 11 uur per 24 uur (1 x per periode van 7 x 24 uur in te korten tot 8 uur)	
zondagsarbeid * arbeidsverbod * uitzondering 1 arbeidsverbod * uitzondering 2 arbeidsverbod * zondagsbepaling	op zondag wordt geen arbeid verricht, tenzij ... tenzij het tegendeel is bedongen en uit de aard van de arbeid voortvloeit tenzij de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken en het medezeggenschapsorgaan, of bij het ontbreken daarvan de personeelsvertegenwoordiging, of bij het ontbreken daarvan de belanghebbende werknemer, daarmee instemt in geval van arbeid op zondag ten minste 4 vrije zondagen per 13 weken	op zondag wordt geen arbeid verricht, tenzij ... tenzij het tegendeel is bedongen en uit de aard van de arbeid voortvloeit tenzij de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken en het medezeggenschapsorgaan, of bij het ontbreken daarvan de personeelsvertegenwoordiging, of bij het ontbreken daarvan de belanghebbende werknemer, daarmee instemt in geval van arbeid op zondag ten minste 13 vrije zondagen per 52 weken	
maximum arbeidstijden (structureel) * arbeidstijd per dienst * arbeidstijd per week * arbeidstijd per 4 weken * arbeidstijd per 13 weken	9 uur 45 uur - gemiddeld 40 uur per week (520 uur)	10 uur - gemiddeld 50 uur per week (200 uur) gemiddeld 45 uur per week (585 uur)	10 uur - - gemiddeld 48 uur per week (624 uur)
aanvullende regels indien er sprake is van nachtdiensten (arbeid tussen 00.00 en 06.00 uur) * minimum rust na een nachtdienst die eindigt na 02.00 uur * minimum rust na een reeks nachtdiensten * maximum arbeidstijd per nachtdienst * maximum arbeidstijd per 13 weken * maximum aantal nachtdiensten * maximum aantal achtereenvolgende nachtdiensten	14 uur 48 uur 8 uur 10 per 4 weken en 25 per 13 weken (16 per 4 weken indien de nachtdiensten voor of op 02.00 uur eindigen) 5 (6 indien de nachtdiensten voor of op 02.00 uur eindigen)	14 uur (1 x per periode van 7 x 24 uur in te korten tot 8 uur) 48 uur 9 uur gemiddeld 40 uur per week (520 uur) 35 per 13 weken (52 per 13 weken indien de nachtdiensten voor of op 02.00 uur eindigen) 7	gemiddeld 48 uur per week (624 uur) 35 per 13 weken
maximum arbeidstijden bij overwerk (incidenteel) * arbeidstijd per dienst * arbeidstijd per week * arbeidstijd per 13 weken	11 uur 54 uur gemiddeld 45 uur per week (585 uur)	12 uur 60 uur gemiddeld 48 uur per week (624 uur)	12 uur - gemiddeld 48 uur per week (624 uur)
aanvullende regels bij overwerk indien er sprake is van nachtdiensten * maximum arbeidstijd per nachtdienst * maximum arbeidstijd per 13 weken	9 uur gemiddeld 40 uur per week (520 uur)	10 uur gemiddeld 40 uur per week (520 uur)	10 uur gemiddeld 48 uur per week (624 uur)
pauze (tijdruimte van minimaal 1/4 uur) * arbeidstijd per dienst > 5 1/2 uur * arbeidstijd per dienst > 8 uur * arbeidstijd per dienst > 10 uur	1/2 uur 3/4 uur, waarvan 1/2 uur aaneengesloten 1 uur, waarvan 1/2 uur aaneengesloten	1/2 uur (op te splitsen in 2 x 1/4 uur) 1/2 uur (op te splitsen in 2 x 1/4 uur) 1/2 uur (op te splitsen in 2 x 1/4 uur)	

<p>consignatie (afwijking rusttijd en pauze)</p> <ul style="list-style-type: none"> * periode zonder consignatie per 4 weken * consignatie voor en na een nachtdienst * maximum arbeidstijd per 24 uur * maximum arbeidstijd per week * maximum arbeidstijd per 13 weken * maximum arbeidstijd per 13 weken indien de consignatie geheel of gedeeltelijk de periode tussen 00.00 uur en 06.00 uur omvat * minimum arbeidstijd bij oproep in consignatie 	<p>2 tijdruimten van elk minimaal 7 x 24 uur</p> <p>niet toegestaan</p> <p>13 uur 60 uur</p> <p>gemiddeld 45 uur per week (585 uur)</p> <p>gemiddeld 40 uur per week (520 uur)</p> <p>1/2 uur</p>	<p>gemiddeld 48 uur per week (624 uur)</p>
<p>lange aanwezigheidsdienst: maximaal 24 uur</p> <ul style="list-style-type: none"> * maximum aantal aanwezigheidsdiensten per 13 weken * aanwezigheidsdienst voor en na een nacht dienst * minimum rust voor aanwezigheidsdienst * minimum rust na aanwezigheidsdienst * maximum arbeidstijd per 24 uur * maximum arbeidstijd per 13 weken * minimum arbeidstijd bij oproep 		<p>26</p> <p>niet toegestaan</p> <p>11 uur</p> <p>24 uur (in te korten met 1 uur i.v.m. overdracht)</p> <p>16 uur (te verlengen met 1 uur i.v.m. overdracht)</p> <p>gemiddeld 48 uur per week (624 uur)</p> <p>1/2 uur</p>
<p>korte aanwezigheidsdienst: maximaal 15 uur</p> <ul style="list-style-type: none"> * maximum aantal aanwezigheidsdiensten per periode van 7 x 24 uur * maximum aantal aanwezigheidsdiensten per 13 weken * aanwezigheidsdienst voor en na een nacht dienst * minimum rust voor en na aanwezigheids dienst * maximum arbeidstijd per 24 uur * maximum arbeidstijd per 13 weken * minimum arbeidstijd bij oproep 		<p>5</p> <p>26</p> <p>niet toegestaan</p> <p>9 uur</p> <p>10 uur</p> <p>gemiddeld 48 uur per week (624 uur)</p> <p>1/2 uur</p>
<p>bereikbaarheidsdienst</p> <ul style="list-style-type: none"> * maximum aantal bereikbaarheidsdiensten per periode van 7 x 24 uur * maximum aantal bereikbaarheidsdiensten per 13 weken * bereikbaarheidsdienst voor en na een nachtdienst * maximum arbeidstijd per 24 uur * maximum arbeidstijd per 13 weken * minimum arbeidstijd bij oproep 		<p>5</p> <p>26</p> <p>niet toegestaan</p> <p>13 uur</p> <p>gemiddeld 48 uur per week (624 uur)</p> <p>1/2 uur</p>
<p>cumulatie bijzondere diensten (consignatie + aanwezigheid- + bereikbaarheidsdiensten)</p> <ul style="list-style-type: none"> * maximum aantal bijzondere diensten per periode van 7 x 24 uur * maximum aantal bijzondere diensten per 13 weken 		<p>5</p> <p>26</p>

Zakenregister CAO

(De overgangsbepalingen (betrekkinghebbende op de overgang van de SPD-en van de CAO Welzijn naar de CAO Gehandicaptenzorg voor SPD-en zijn in het zakenregister opgenomen onder het trefwoord 'Overgangsregeling' en op alfabetische volgorde gerangschikt.)

	Artikelnummer
A	
Aansprakelijkheid voor schade	Art. 3:4 en 3:5
Arbeidsmarkimpuls	Art. 1:6
Arbeidsduur	
– standaard	Art. 6:1 en 16:16
– afwijking	Art. 6:8
– extra uren boven arbeidsduur	Art. 6:9
– contract tot 40 uur	Art. 6:10
Arbeidsomstandigheden	Art. 11:1
Arbeidsongeschiktheid, salariëring tijdens	Art. 11:4
Arbeidsovereenkomst	
– aangaan	Art. 2:1
– geneeskundige onderzoek	Art. 3:14
– duur	Art. 2:3
– beëindiging	Art. 2:5
– opzegging	Art. 2:6
– wijze van	Art. 2:6
– bepaalde tijd	Art. 2:3, 2:4 en 16:7
Assistent-Geneskundigen i.o.	Art. 5:9
B	
Begeleiden meerdaagse vakantie	Art. 7:21
Beoordeling	Art. 4:8
Bereikbaarheidsdienst	Art. 7:13-7:17
Beroepsprocedure FWG	Art. 4:26 en 4:31
Bevoegdheden ondernemingsraad	Art. 14:2
BIG (Wet)	
– (her)registratiekosten	Art. 9:9
Buitengewoon verlof	Art. 8:12-8:20 en 16:19
Bijscholing	Art. 12:3
C	
CAO	
– doorwerking decentrale regelingen	Art. 1:3
– duur en wijzigingen	Art. 17:3
– geen of gedeeltelijke toepassing van de CAO	Art. 1:2
– interpretatie van de CAO	Art. 17:1
– ontheffing van de CAO	Art. 1:2 en 1:4
– verstrekken	Art. 2:2
– werkingsfeer	Art. 1:1 en 1:2
Cliënt	Art. 1:1
Consultatiedienst	Art. 7:13-7:17
D	
Definities	Art. 1:1
Detachering	Art. 3:8
E	
Eindejaarsuitkering	Art. 4:5
F	
Faciliteiten leden en kaderleden werknemersorganisaties	Art. 14:3
Faciliteiten ondernemingsraadsleden	Art. 14:1
Feestdagen Art. 8:22	
Functiewaardering FWG	Art. 4:1; 4:14-4:32 en 16:10
G	
Geen of gedeeltelijke toepassing van de CAO	Art. 1:2 en 1:4
Gehandicapte werknemer	Art. 11:5
Geheimhouding	Art. 3:2 en 3:11
Geneeskundige en psychologisch onderzoek	
– aangaan arbeidsovereenkomst	Art. 3:14

– tijdens arbeidsovereenkomst	Art. 3:15
Geschillen	
– Scheidsgerecht Gezondheidszorg	Art. 17:2
Gesubsidieerde arbeid	Art. 1:5
Gezondheidszorgpsycholoog i.o.	Art. 5:10
Goed werkgeverschap	Art. 3:1
Goed werknemerschap	Art. 3:1
Gratificatie	Art. 4:13
Griffiekosten LBC-FWG	Art. 4:32
H	
Herindeling FWG	Art. 4:18-4:23
Herplaatsing arbeidsongeschikte werknemer	Art. 11:3
Herverzekering ziekteverzuim	Art. 11:7
I	
Indelingsprocedure FWG op instellingsniveau	Art. 4:14-4:17
In- en doorstroombanen	Art. 16:4b
Inpassing in de salarisschaal	Art. 4:3
Inroostering werkzaamheden	Art. 6:2 en 6:3
Interne Bezwaren Commissie FWG	Art. 4:24-4:28
Interpretatie van de CAO	Art. 17:1
K	
Kinderopvang	Art. 10:1
L	
Landelijke Bezwarencommissie FWG	Art. 4:29-4:32
Leer-arbeidsovereenkomst	Art. 5:1
Leerlingen	
– faciliteitenregeling	Art. 5:5
– inspanningsverplichting	Art. 5:6
– salaris leerlingen	Art. 5:3
– begeleiding leerling	
M	
Medezeggenschap	Art. 14:1 en 14:2
Meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden	Art. 13:1 e.v. en 16:26
Melding afwezigheid	Art. 3:12
N	
Nachtaanwezigheidsdienst	Art. 7:18-7:20
Nevenfuncties	Art. 3:13 en 16:8
Non-actiefstelling	Art. 2:7
O	
Ondernemingsraad	Art. 14:1-14:2
Onregelmatige dienst	Art. 7:1; 7:9-7:11 en 16:17
– afbouwregeling	Art. 7:10
Ontheffing toepassing CAO	Art. 1:2 en 1:4
Ontoelaatbare handelingen	Art. 3:16
Overgangsregeling	
– arbeidsduur en werktijden	Art. 16:16
– arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd	Art. 16:7
– eindejaarsuitkering	Art. 16:14
– functiewaardering	Art. 16:10
– garantietabel	Art. 16:30
– gratificatie bij jubileum	Art. 16:15
– hardheidsclausule	Art. 16:28
– kinderopvang	Art. 16:24
– Meerkeuzesysteem Arbeidsvoorwaarden	Art. 16:26
– minimumsalaris 55+er	Art. 16:12
– nevenfuncties	Art. 16:8
– onregelmatige diensten	Art. 16:17
– ouderschapsverlof	Art. 16:21
– premie behoud	Art. 16:14
– reis- en verblijfkosten	Art. 16:22
– salariëring bij overgang	Art. 16:9
– salaris(garantie)	Art. 16:11
– telefoonkosten	Art. 16:22

- thuiswerk	Art. 16:22
- toepasselijke CAO	Art. 16:6
- vakantietoeslag	Art. 16:13
- vakantieverlof	Art. 16:18
- wachtgeld	Art. 16:25
- werkingsfeer overgangsbepalingen	Art. 16:5
- ziektekostenregeling	Art. 16:23
- zorgverlof	Art. 16:20
Overleg Arbeidsvoorwaarden Gehandicaptenzorg (OAGz)	Art. 1:1
Overwerk	Art. 7:1; 7:2-7:8
PGGM pensioen	Art. 2:10
P	
Pauze	Art. 6:6
Periodieke verhogingen	Art. 4:8
Persoonlijke ontwikkeling	Art. 12:1
Periodieke gesprek	Art. 12:2
R	
Reis- en verblijfkosten	Art. 9:2
Relatiepartner	Art. 1:1; 1:7
Roostermodaliteit	Art. 6:2
Roostervrije dagen	Art. 6:4
S	
Salariëring	
- algemeen	Art. 4:2
- in- en doorstroombaan	Art. 4:6
- tijdens arbeidsongeschiktheid	Art. 11:4
- vakantietoeslag	Art. 4:10
Salaris	
- garantieregeling bij invoering FWG 3.0	Art. 4:23 en 16:11
- garantieregeling na invoering FWG 3.0	Art. 4:22
- salarisschalen	Art. 4:33
- toepassing salarisschalen	Art. 4:4
Schorsing	Art. 2:8
Seniorenverlof	Art. 8:2
Seniorenverlof en aanpassing arbeidsduur	Art. 6:11
Sociaal Beleid	
- verplichting	Art. 3:9
- beleidskader	Bijlage
Stageregeling	Art. 5:7
Standaardkarakter	Art. 1:3
Studiefaciliteiten	Art. 12:1; 12:3
T	
Toeslagen	Art. 4:9
Traumatische ervaring werknemer	Art. 3:3
U	
Uitkering bij overlijden	Art. 2:9
Uitzendkrachten	Art. 17:4
Uurloon	Art. 1:1
V	
Vakantie	
- vakantie rechten	Art. 8:1 en 16:18
- vergrijzingsuren	Art. 8:2 en 16:18
- opbouw bij arbeidsongeschiktheid	Art. 8:4 en 16:18
Vakantietoeslag	Art. 4:10 en 16:13
Vakbond	Art. 14:3
Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland	Art. 1:1
Vergoedingen	
- gebruik van maaltijden	Art. 9:5
- jubileumgratificatie	Art. 4:13 en 16:15
- kleding	Art. 9:6
- kwaliteitsbijdrage beroepsverenigingen	Art. 9:10
- reis- en verblijfkostenvergoeding dienstreizen	Art. 9:2 en 16:22
- tegemoetkoming premie particuliere ziektekosten	Art. 9:8; 16:23
- tegemoetkoming woon/werkverkeer	Art. 9:1

- telefoonkostenvergoeding	Art. 9:3 en 16:22
- verhuiskostenvergoeding	Art. 9:7
- waarneming hoger gesalarieerde functie	Art. 4:12
Verhuisplicht	Art. 2:1
Verlof	
- feestdagen	Art.8:22
- onbetaald buitengewoon verlof	Art. 8:13
- ouderschapsverlof	Art. 8:21 en 16:21
- palliatief verlof	Art. 8:19
- politiek verlof	Art. 8:15
- vakantie	Art. 8:1 en 16:18
- kraamverlof	Art. 8:16
- verlof huwelijk of samenleving	Art. 8:16
Verstrekking CAO	Art. 2:2
Volledig dienstverband	Art. 6:1
W	
Waarneming hoger gewaardeerde functie	Art. 4:12
Wachtgeld	Art. 15:1 e.v. en 16:25
Werkgever	Art. 1:1
Werkingsfeer	Art. 1:1; 1:2
Werknemer	Art. 1:1
Werktijden	Art. 6:3
Werktijdenregeling	Art. 6:2 en 16:16
WIW-werknemer	Art. 16:4b
Woon/werkverkeer, tegemoetkoming	Art. 9:1
Z	
Ziektekostenverzekering, tegemoetkoming premie particuliere	Art.9:8
Ziekteverzuim	Art. 3:12