

**CAO
GEHANDICAPTENZORG
2001-2002**

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. (079) 3536161



- CFO, Den Haag, tel. (070) 4167167



- 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
ISBN	90-5620-084-4

Bestellingen

De uitgave CAO Gehandicaptenzorg 2001-2002 kan onder vermelding van publicatienummer 701.133 schriftelijk worden besteld bij: SpectraFacility Verkoop Publicaties, Antwoordnummer 1553, 3500 VC Utrecht.

Lidinstellingen van de VGN betalen voor de CAO Gehandicaptenzorg fl. 4,- per stuk bij bestelling van 25 stuks of een veelvoud daarvan; fl. 6,- per stuk bij bestelling van minder dan 25 stuks of aantallen niet zijnde een veelvoud van 25. Niet-lidinstellingen betalen fl. 10,- per stuk. Alle prijzen zijn inclusief BTW en exclusief handling en verzendkosten.

© Copyright VGN 2001, Utrecht

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden vervoelvoudigd, 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	6
Hoofdstuk 2. Het aangaan en beëindigen van de arbeidsovereenkomst	9
Hoofdstuk 3. Algemene verplichtingen werkgever en werknemer	12
Hoofdstuk 4. Functiewaardering, salariering en vakantietoeslag	15
Hoofdstuk 5. Leerlingen en assistent-geneeskundigen i.o.	32
Hoofdstuk 6. Arbeidsduur en werktijden	35
Hoofdstuk 7. Vergoedingen overwerk, bijzondere diensten en meerdaagse vakantie cliënten	38
Hoofdstuk 8. Vakantie en verlof	42
Hoofdstuk 9. Kostenvergoedingen	47
Hoofdstuk 10. Kinderopvang	49
Hoofdstuk 11. Ziekte en arbeidsongeschiktheid	52
Hoofdstuk 12. Persoonlijke ontwikkeling	54
Hoofdstuk 13. Meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden	55
Hoofdstuk 14. Faciliteiten en bevoegdheden medezeggenschapsorganen en werknemersorganisaties	58
Hoofdstuk 15. Wachtgeld	59
Hoofdstuk 16. Overgangs- en garantiebepalingen	61
Hoofdstuk 17. Slotbepalingen	65
Bijlage Beleidskader Sociaal Beleid Gehandicaptenzorg	66
Bijlage Salaristabel nummers 1 t/m 100	68
Bijlage Overgangssalaristabel CAO Gehandicaptenzorg (voorheen CAO DTG)	70
Bijlage Normenstelsels Arbeidstijdenwet (ATW) en Arbeidstijdenbesluit (ATB) verpleging en verzorging	72
Bijlage Normenstelsels Arbeidstijdenwet (ATW) en Arbeidstijdenbesluit (ATB) geneeskundigen	74
Zakenregister	76

Preamble

Tussen de ondergetekenden:

I werkgeversorganisatie VGN

En

II de werknemersorganisaties

- ABVAKABO FNV;
- CFO: CNV-bond voor Overheid, Zorgsector en Verzelfstandigde Overheidsinstellingen;
- FHZ: Federatie van Verenigingen van hogere functionarissen in de gezondheidszorg- en bejaardenzorg, te weten:
 - Landelijke vereniging van Artsen in Dienstverband;
 - Koninklijk Nederlands Genootschap voor Fysiotherapie (KNGF);
 - Nederlandse Vereniging voor Klinische Fysica (NVKF);
 - Nederlandse Vereniging voor Klinische Chemie (NVKC);
 - Nederlandse vereniging voor Logopedie en Foniatrie, sectie Gezondheidszorg;
 - Nederlands Instituut van Psychologen;
 - NVO, Nederlandse Vereniging van Pedagogogen en Onderwijskundigen;
 - Vereniging van Geestelijke Verzorgeren in Zorginstellingen;
 - Vereniging van Middelbaar en Hoger Personeel in de Gezondheids- en Bejaardenzorg;
 - Nederlandse Vereniging van Ergotherapeuten;
- NU'91 Beroepsorganisatie van de verpleging,

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

Partijen zijn het navolgende overeengekomen:

- **Structurele salarisverhoging**
Per 1 juli 2001 wordt een structurele salarisverhoging toegepast van 4,0%.
- **Premie behoud werknemers middels eindejaarsuitkering**
Partijen komen overeen de eindejaarsuitkering in december 2001 te verhogen met 2,2% naar 3,2% en qua systematiek om te vormen tot een premie behoud middels eindejaarsuitkering. De premie behoud wordt toegekend aan alle werknemers die op 31 december 2001 in dienst zijn. De hoogte van de eindejaarsuitkering bedraagt 3,2% van het feitelijk verdiende salaris, zoals bedoeld in artikel 1:1 sub d doch inclusief vakantietoeslag, in de periode 1 januari 2001 tot en met 31 december 2001.
- **Studie salarisgebouw**
Partijen komen overeen een integrale studie te verrichten naar de relatie tussen het salarisgebouw en de binding van de werknemers aan hun werkgever in het kader van hun loopbaan waarbij partijen de intentie bezitten deze studie af te ronden voor 1 mei 2002. Elementen die hierbij aan de orde komen zijn o.a. de doorloop van de schaal, de lengte van de schaal en het aanvangssalaris van de schaal. Partijen zijn overeen gekomen dat effectuering van resultaten van deze studie in de CAO gekoppeld is aan exogene financiering (volgende tranches van de middelen Van Rijn). CAO-partijen nemen hiertoe een inspanningsverplichting op zich.
- **Wetgeving Zorg en Arbeid**
Partijen spreken af dat, zodra de wet Arbeid en Zorg tot stand is gekomen, in het OAGZ de consequenties voor de regelingen die thans in de CAO zijn vastgelegd worden besproken. Hierbij zullen partijen de wettelijke mogelijkheden van de loopbaanonderbrekingsfinanciering aan de orde laten komen.
- **SUWI en Poortwachtermodel**
De aanpak van het ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid speelt op verschillende niveaus. Het Poortwachtermodel en SUWI zijn ontwikkelingen waar de sector en met name instellingen in de sector zo goed mogelijk op in dienen te spelen. De branche wil geen instrument onbenut laten om ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid omlaag te krijgen. Partijen hebben daarom besloten gedurende de looptijd in overleg te treden over de consequenties en mogelijkheden van SUWI en het Poortwachtermodel.
- **De euro in CAO Gehandicaptenzorg**
Partijen spreken af dat de omzetting van bedragen in guldens naar euro's loonkosten- en inkomensneutraal dient plaats te vinden.
- **De euro in CAO Gehandicaptenzorg**
Partijen spreken af dat de omzetting van bedragen in guldens naar euro's loonkosten- en inkomensne-

Preamble

traal dient plaats te vinden.

Partijen komen overeen dat in de CAO-teksten:

- Voor 2001 de bedragen in zowel guldens als euro's zullen worden genoteerd. Het bedrag in guldens geldt als basis;
- Voor 2002 en navolgende jaren alle bedragen uitsluitend in euro's zullen worden vermeld.

Voor de eenmalige omzetting van de (oorspronkelijke) basisbedragen in guldens naar euro's zal worden uitgegaan van de bedragen in guldens zoals overeengekomen in de CAO Gehandicaptenzorg 2000-2001. Deze worden gedeeld door de factor 2,20371, waarmee een nieuwe basisset in euro's ontstaat.

Vervolgens worden de aldus verkregen basisbedragen in euro afgerond volgens de algemeen geldende afrondingsregels. Daarbij zal als basisregel worden gehanteerd dat het eurobedrag genoteerd zal worden op dezelfde wijze als het eerdere guldensbedrag, d.i. met hetzelfde aantal decimalen.

Algemene bepalingen

Artikel 1:1 Begripsbepalingen

In deze CAO wordt verstaan onder:

<i>Werkgever</i>	a. De werkgever: - De rechtspersoon die beheert: - een instelling voor zwakzinnigenzorg; - een instelling voor zintuiglijk gehandicapten; - een debieleninternaat; - 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 logeershuis voor verstandelijk gehandicapten; - andere dan de hiervoor genoemde instellingen/voorzieningen die tot doel hebben het verlenen van zorg- en dienstverlening aan gehandicapten met uitzondering van: - zorg- en dienstverlening door Sociaal pedagogische diensten; - instellingen voor Thuiszorg. - 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. - De rechtspersoon Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland.
<i>Werknemer</i>	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 voltijd 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;
<i>Relatiepartner</i>	c. Relatiepartner: - 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. - De persoon met wie de ongehuwde werknemer krachtens de Wet Geregistreerd Partnerschap een geregistreerd partnerschap heeft.
<i>Salaris</i>	d. Het salaris: Het tussen werkgever en werknemer overeengekomen brutomaandloon, exclusief de vakantietoeslag en de in de hoofdstukken 4, 7, 9, 10, 12 en 14 genoemde vergoedingen.
<i>Uurloon</i>	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.
<i>Volledig dienstverband</i>	f. Volledig dienstverband: Een dienstverband van gemiddeld 36 uur per week en gemiddeld 156 uur per maand.
<i>Feestdagen</i>	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.

Hoofdstuk 1.

- OAGz h. Overleg Arbeidsvoorwaarden Gehandicaptenzorg (OAGz):
Het door de Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland enerzijds en ABVAKABO FNV, CFO CNV, FHZ en NU'91 anderzijds in het leven geroepen overlegorgaan.
- WOR i. WOR
Wet op de Ondernemingsraden
- PVT j. Personeelsvertegenwoordiging:
Medezeggenschapsorgaan dat op basis van artikel 35 c WOR is ingesteld.
- Clïënt k. Clïënt
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 Werkingssfeer, 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 werkingssfeer 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 werkingssfeer 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 werkingssfeer 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 werkingssfeer van de CAO Gehandicaptenzorg vallen. Aan het besluit van CAO-partijen tot instemming kunnen nadere voorwaarden worden verbonden.
- Strijdigheid werkingssferen 5. Indien sprake is van strijdigheid van de werkingssfeer 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.
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.
- PC privé/fiets 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.
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.
- Doorwerking 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 WIW-werknemers

- WIW en toepassing CAO 1. De bepalingen van de CAO zijn van toepassing op WIW-werknemers, met uitzondering van:
- artikel 2:1 lid 2;
 - de artikelen 2:3 en 2:4;
 - artikel 2:6;
 - hoofdstuk 4 Functiewaardering, salariering en vakantietoeslag;
 - hoofdstuk 15 Wachtgeld;

2. Bij de aanstelling van een WIW-werknemer dient de werkgever voorts de volgende regels in acht te nemen:
 - 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 WIW.
 - h. Bij wijziging van de WIW, 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

*I/D en AMI en
toepassing CAO*

Artikel 1:6 In- en Doorstroombanen en AMI-banen

1. De bepalingen van de CAO zijn van toepassing op de arbeidsrelatie met de werknemer die is aangesteld in het kader van het Besluit in- en doorstroombanen 2000-2003 (STb. 1999, 591), alsmede op de arbeidsrelatie met de werknemer waarvoor de werkgever een subsidie ontvangt op grond van de Arbeidsmarktimpulsregeling, tenzij uitdrukkelijk anders is bepaald.
2. Voorts zijn van toepassing op de arbeidsovereenkomsten die zijn aangegaan op grond van de Arbeidsmarktimpulsregeling de toepasselijke subsidievoorwaarden van het Sectorfonds Zorg, alsmede de aanvullende regels in artikel 16:7.
3. Voorzover de toepassing van de in lid 1 genoemde subsidieregelingen 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.
5. In afwijking van artikel 8:1 geldt voor de I/D-werknemer welke op 31 december 2000 werkzaam is in een instelling vallende onder de werkingssfeer van de CAO Gehandicaptenzorg (voorheen Dagverblijven en Tehuizen voor Gehandicapten) een recht van 180 uur vakantieverlof bij voltijds dienstverband. Parttimers naar rato.

*Relatiepartner en
toepassing CAO*

Artikel 1:7 Toepassing CAO op relatiepartner

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.

Het aangaan en beëindigen van de arbeidsovereenkomst

*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, salariering 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 9:9 van deze CAO.

*Verstrekking
CAO*

Artikel 2:2 Verstrekking CAO

1. De werkgever is verplicht bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst gratis een exemplaar van deze CAO aan de werknemer te verstrekken. Hetzelfde geldt voor iedere, na de indiensttreding van de werknemer, nieuw te verschijnen -gewijzigde- CAO. De werknemer kan afzien van dit recht indien de werkgever de CAO aan de betreffende werknemer digitaal ter beschikking stelt.
2. Eveneens is de werkgever verplicht tijdens de sollicitatieprocedure het meest recente exemplaar van deze CAO op diens verzoek aan de gereede kandidaat ter inzage uit te reiken.

*Onbepaalde tijd
Afwijken*

Artikel 2:3 Duur van de arbeidsovereenkomst

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.

Verlenging

Artikel 2:4 Verlengde arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd

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.

*Tijdelijke
vervanging*

*Einde arbeids-
overeenkomst*

Artikel 2:5 Einde van de arbeidsovereenkomst

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 de RDA (Regionaal Directeur Arbeidsvoorziening) 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 ontfangen 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

Overlijdensuitkering

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.

Algemene verplichtingen werkgever en werknemer

Verplichtingen werkgever

Goed werkgeverschap	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.
Plicht werkgever	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.
Trauma	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.
Verzekerings- plicht werkgever	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.
Begrip schade	Artikel 3:5 Vergoeding schade aan werknemer 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: 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 f 5.000,- c.q. € 2269,- per gebeurtenis.
Voorwaarden	3. Om voor vergoeding in aanmerking te komen dient de werknemer aan te tonen dat: 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.
Cessie	4. Door de werknemer op grond van dit artikel schadeloos te stellen, treedt de werkgever tot een maximum van f 5.000,- c.q. € 2269,- in de rechten van de werknemer die deze mocht hebben tegenover degene die schade heeft veroorzaakt.
Rechtsbijstand	Artikel 3:6 Rechtsbijstand bij in- of externe klachtenprocedure 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.
Verhalen kosten	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.
Belangen- behartiging	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.
Detachering	Artikel 3:8 Detachering 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.

Kosten en reiskosten

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

Erfenissen

Functiewaardering, salariëring en vakantietoeslag

*Waardering
en indeling*

Artikel 4:1 Functiewaardering FWG

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:
 - 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.

Artikel 4:2 Algemeen Salariëring

Loongebouw

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.

38-uur

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).

Leerlingen

3. Het salaris van werknemers die een opleiding volgen, wordt vastgesteld overeenkomstig het in Hoofdstuk 5 Leerlingen bepaalde.

Artikel 4:3 Indeling in functionele schaal

*Functionele
schaal*

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.

Artikel 4:4 Toepassing salarisschalen

Jeugdschalen

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.

Functiejaren

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 functiejaren te beschikken:
 - bij de functionele salarisschalen 05 t/m 40: 1 functiejahr.
 - bij de functionele salarisschalen 45 t/m 60: 2 functiejaren.
 - bij de functionele salarisschalen 65 t/m 80: 3 functiejaren.

De werkgever kan met de werknemer overeenkomen dat voor de toepassing van de functionele schaal het aantal benodigde functiejaren lager is dan in dit lid bepaald.

Aanloopschaal

3. Beschikt de werknemer niet over het in lid 2 bij zijn functionele salarisschaal genoemde aantal functiejaren, dan geldt voor hem de bij die schaal behorende aanloopschaal en wel het bij 0 functiejaren 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.

Ervaring

4. De werknemer voor wie de functionele schaal geldt, wordt op het bij 0 functiejaren 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.

Artikel 4:5 Minimumsalaris 55+-er

Aan de werknemer, die:

55+-er

- 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.
- Toepassing van deze bepaling geldt uitsluitend voor werknemers die een arbeidsovereenkomst zijn aangegaan bij de huidige werkgever vóór 1 juli 1994.

Hoofdstuk 4.

I/D-banen

Artikel 4:6 Salariëring werknemers in een instroombaan en een doorstroombaan

In artikel 4:33 zijn de salarisschalen voor werknemers in een instroombaan of een doorstroombaan als bedoeld in het Besluit in- en doorstroombanen opgenomen. De artikelen 4:1 en 4:3 van deze CAO zijn niet van toepassing.

Uitbetaling

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.

Periodieken

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.

Geen of meerdere

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.

Beoordelingssysteem

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

Gratificatie
Arbeidsmarkttoeslag

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 arbeidsmarktknelpunt, kan in bijzondere gevallen aan de werknemer een tijdelijke toeslag worden toegekend ter grootte van maximaal 10% van het voor de werknemer geldende salaris.

Bijzondere toeslag

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.

Opbouwsysteem

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.

Bevorderingsregeling

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.

Waarnemingstoeslag

Artikel 4:12 Waarneming

1. 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 geheel of nagenoeg geheel waar te nemen, ontvangt voor

Hoofdstuk 4.

Eigen regeling	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.
	2. De werknemer die is aangewezen om anders dan in het geval van vervanging wegens vakantie gedurende de 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.
Jubileumgratificatie	Artikel 4:13 Gratificatie jubileum en OBU 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. Bij toekenning van hetzij ouderdomspensioen hetzij uitdiensttreding bij volledige overbruggingsuitkering heeft de werknemer recht op een gratificatie ten bedrage van de helft van het maandsalaris.
Uitgangspunten FWG	Artikel 4:14 Uitgangspunten Functiewaardering Gezondheidszorg (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 (indelers). De werkgever waarborgt een juiste systeemtoepassing en draagt in dit verband zorg voor adequate opleiding en training van FWG-deskundigen en indelers.
Functiebeschrijving	Artikel 4:15 Vaststellen 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.
Functiewaardering	Artikel 4:16 FWG-waardering en indeling van de functie 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.
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.

Hoofdstuk 4.

Wijze van berichtgeving

Artikel 4:17 Berichtgeving over de functiebeschrijving en indeling

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.

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

Herindeling

1. Na de eenmalige indeling van functies volgens het nieuwe functiewaarderingssysteem 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 systeem of de systeeminhoud 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 systeem.

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.

- 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, hetzij een binnen de instelling in overeenstemming met de OR/personeelsvertegenwoordiging nader bepaalde termijn.

Hoofdstuk 4.

Procedure Herwaardering en -indeling

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

1. Met behulp van het FWG-functiewaarderingssysteem 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, hetzij een binnen de instelling in overeenstemming met de OR/personeelsvertegenwoordiging nader bepaalde termijn.
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, hetzij een binnen de instelling in overeenstemming met de OR/personeelsvertegenwoordiging nader bepaalde termijn over de definitieve waardering en indeling van de functie.
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.

Bezwaarprocedure

Beroepsprocedure

Artikel 4:22 Herindeling en de gevolgen voor het salaris

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 ten minste 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 uit het besluit tot herindeling gold, niet voor in een jeugdsalarisschaal, dan geldt hetzelfde dan wel het naast hogere bedrag van de functionele salarisschaal.

Salarisgevolgen herindeling

Artikel 4:23 Salarisgarantie bij invoering van FWG 3.0

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 Gehandicapten) 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.
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 func-

Salarisgarantie bij invoering FWG 3.0

Peildata

Hoofdstuk 4.

Garantieschalen DTG

Minimale verbetering

Periodiek en FWG

Taken IBC

Samenstelling IBC

Procedure IBC bij invoering FWG 3.0

ties van instellingen vallende onder de werkingssfeer van de CAO Gehandicaptenzorg (voorheen Dagverblijven en Tehuizen voor Gehandicapten).

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 Gehandicapten), 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.
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 Gehandicapten), 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 effectuering 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%.
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)

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 advies te dienen:
 - 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 aangekend tegen:
 - 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

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

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

Hoofdstuk 4.

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.

IBC na invoering FWG 3.0

Artikel 4:27 Werkwijze na invoering van 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.

Zwaarwegend advies

Artikel 4:28 Advies IBC-FWG

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.

Taak LBC

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

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.

Samenstelling LBC

Artikel 4:30 Samenstelling LBC-FWG

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.

Ontvankelijkheid bezwaar

Artikel 4:31 Werkwijze – ontvankelijkheid LBC-FWG

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 IBC-FWG-procedure;
 - e. het advies van de IBC-FWG;
 - f. het voor bezwaar vatbare indelingsbesluit van de werkgever na de IBC-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 set 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 gearhiveerd.
- Artikel 4:32 Griffiekosten van de LBC-FWG**
1. De klager moet bij het indienen van het bezwaarschrift griffiekosten voldoen ad. f 300,- c.q. € 136,-
 2. De behandelkosten bedragen bij een standaardprocedure f 1.000,- c.q. € 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 afwijken- de 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.

Hoofdstuk 4.**Artikel 4:33 Salarisbedragen**

Salarisschalen CAO Gehandicaptenzorg per 1 juli 2001 in guldens * *

salarisschalen I/D-banen				
jeugdschaal			functionele schaal	
1			1	
17 jr. 1019*			0	b 2582*
18 jr. 1175*			1	3 2695
19 jr. 1356*			2	4 2801
20 jr. 1588*			3	5 2903
21 jr. 1871*			4	6 2960
			5	7 3038
			6	8 3116
			7	9 3196***
			8	10 3286***
			9	11 3386
			10	12 3491
			11	13 3609
			12	14 3727
			13	15 3838***
			14	16 3961

salarisschalen functiegroep 5				
jeugdschaal	aanloopschaal		functionele schaal	
3	4		5	
17 jr. 1347	0	1 2598	0	3 2695
18 jr. 1617	1	2 2647	1	4 2801
19 jr. 1887	2	3 2695	2	5 2903
20 jr. 2156	3	4 2801	3	6 2960
21 jr. 2425			4	7 3038
			5	8 3116
			6	9 3196
			7	10 3286

salarisschalen functiegroep 10				
jeugdschaal	aanloopschaal		functionele schaal	
8	9		10	
17 jr. 1400	0	1 2598	0	4 2801
18 jr. 1681	1	2 2647	1	5 2903
19 jr. 1960	2	3 2695	2	6 2960
20 jr. 2241	3	4 2801	3	7 3038
21 jr. 2521	4	5 2903	4	8 3116
			5	9 3196
			6	10 3286
			7	11 3386
			8	12 3491

salarisschalen functiegroep 15				
jeugdschaal	aanloopschaal		functionele schaal	
13	14		15	
17 jr. 1452	0	2 2647	0	5 2903
18 jr. 1742	1	3 2695	1	6 2960
19 jr. 2032	2	4 2801	2	7 3038
20 jr. 2322	3	5 2903	3	8 3116
21 jr. 2614	4	6 2960	4	9 3196
			5	10 3286
			6	11 3386
			7	12 3491
			8	13 3609
			9	14 3727

salarisschalen functiegroep 20				
jeugdschaal	aanloopschaal		functionele schaal	
18	19		20	
17 jr. 1480	0	3 2695	0	6 2960
18 jr. 1776	1	4 2801	1	7 3038
19 jr. 2072	2	5 2903	2	8 3116
20 jr. 2368	3	6 2960	3	9 3196
21 jr. 2663	4	7 3038	4	10 3286
			5	11 3386
			6	12 3491
			7	13 3609
			8	14 3727
			9	15 3838
			10	16 3961

salarisschalen functiegroep 25				
jeugdschaal	aanloopschaal		functionele schaal	
23	24		25	
17 jr. 1519	0	4 2801	0	7 3038
18 jr. 1822	1	5 2903	1	9 3196
19 jr. 2127	2	6 2960	2	10 3286
20 jr. 2430	3	7 3038	3	11 3386
21 jr. 2735	4	8 3116	4	12 3491
	5	9 3196	5	13 3609
			6	14 3727
			7	15 3838
			8	16 3961
			9	17 4061
			10	18 4180

salarisschalen functiegroep 30				
jeugdschaal	aanloopschaal		functionele schaal	
28	29		30	
17 jr. 1558	0	6 2960	0	8 3116
18 jr. 1870	1	7 3038	1	10 3286
19 jr. 2181	2	8 3116	2	12 3491
20 jr. 2492	3	9 3196	3	13 3609
21 jr. 2804	4	10 3286	4	14 3727
	5	11 3386	5	15 3838
			6	16 3961
			7	17 4061
			8	18 4180
			9	19 4291
			10	20 4405

salarisschalen functiegroep 35				
jeugdschaal	aanloopschaal		functionele schaal	
33	34		35	
17 jr. 1642	0	8 3116	0	10 3286
18 jr. 1972	1	9 3196	1	12 3491
19 jr. 2300	2	10 3286	2	14 3727
20 jr. 2628	3	11 3386	3	15 3838
21 jr. 2957	4	12 3491	4	16 3961
	5	13 3609	5	17 4061
			6	18 4180
			7	19 4291
			8	20 4405
			9	21 4519

salarisschalen functiegroep 40				
aanloopschaal		functionele schaal		
39		40		
0 10 3286		0	12 3491	
1 11 3386		1	14 3727	
2 12 3491		2	16 3961	
3 13 3609		3	17 4061	
4 14 3727		4	18 4180	
5 15 3838		5	19 4291	
		6	20 4405	
		7	21 4519	
		8	22 4632	
		9	23 4748	
		10	24 4863	

salarisschalen functiegroep 45				
aanloopschaal		functionele schaal		
44		45		
0 10 3286		0	16 3961	
1 12 3491		1	18 4180	
2 14 3727		2	20 4405	
3 16 3961		3	21 4519	
4 17 4061		4	22 4632	
5 18 4180		5	23 4748	
6 19 4291		6	24 4863	
		7	25 4981	
		8	26 5104	
		9	27 5229	
		10	28 5340	

salarisschalen functiegroep 50				
aanloopschaal		functionele schaal		
49		50		
0 14 3727		0	21 4519	
1 16 3961		1	23 4748	
2 18 4180		2	25 4981	
3 20 4405		3	27 5229	
4 21 4519		4	28 5340	
5 22 4632		5	29 5466	
6 23 4748		6	30 5589	
		7	31 5704	
		8	32 5822	
		9	33 5944	
		10	34 6067	

salarisschalen functiegroep 55				
aanloopschaal		functionele schaal		
54		55		
0 19 4291		0	26 5104	
1 21 4519		1	28 5340	
2 23 4748		2	30 5589	
3 25 4981		3	32 5822	
4 26 5104		4	34 6067	
5 27 5229		5	35 6182	
6 28 5340		6	36 6296	
		7	37 6427	
		8	38 6560	
		9	39 6692	
		10	40 6810	

salarisschalen functiegroep 60				
aanloopschaal		functionele schaal		
59		60		
0 25 4981		0	32 5822	
1 27 5229		1	34 6067	
2 29 5466		2	36 6296	
3 31 5704		3	38 6560	
4 32 5822		4	40 6810	
5 33 5944		5	42 7068	
6 34 6067		6	44 7315	
		7	45 7426	
		8	46 7537	
		9	47 7651	
		10	48 7763	

salarisschalen functiegroep 65				
aanloopschaal		functionele schaal		
64		65		
0 32 5822		0	40 6810	
1 34 6067		1	42 7068	
2 36 6296		2	44 7315	
3 38 6560		3	46 7537	
4 40 6810		4	48 7763	
5 41 6941		5	50 7992	
6 42 7068		6	52 8221	
7 43 7196		7	54 8451	
		8	56 8681	
		9	57 8792	
		10	58 8907	
		11	59 9025	
		12	60 9137	

salarisschalen functiegroep 70				
aanloopschaal		functionele schaal		
69		70		
0 42 7068		0	50 7992	
1 44 7315		1	53 8339	
2 46 7537		2	56 8681	
3 48 7763		3	59 9025	
4 50 7992		4	62 9366	
5 51 8108		5	64 9597	
6 52 8221		6	66 9883	
7 53 8339		7	68 10169	
		8	70 10454	
		9	71 10597	
		10	72 10742	
		11	73 10886	
		12	74 11029	

salarisschalen functiegroep 75				
aanloopschaal		functionele schaal		
74		75		
0 54 8451		0	62 9366	
1 56 8681		1	65 9739	
2 58 8907		2	68 10169	
3 60 9137		3	71 10597	
4 62 9366		4	74 11029	
5 63 9480		5	76 11316	
6 64 9597		6	78 11619	
7 65 9739		7	80 11937	
		8	82 12260	
		9	83 12418	
		10	84 12580	
		11	85 12766	
		12	86 12956	
		13	87 13140	
		14	88 13331	

salarisschalen functiegroep 80				
aanloopschaal		functionele schaal		
79		80		
0 66 9883		0	74 11029	
1 68 10169		1	77 11459	
2 70 10454		2	80 11937	
3 72 10742		3	83 12418	
4 74 11029		4	86 12956	
5 75 11173		5	88 13331	
6 76 11316		6	90 13703	
7 77 11459		7	92 14078	
		8	94 14456	
		9	95 14645	
		10	96 14835	
		11	97 15022	
		12	98 15209	
		13	99 15400	
		14	100 15589	

* zo nodig wettelijk minimum loon 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

*** 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)

Hoofdstuk 4.

Salarisschalen CAO Gehandicaptenzorg per 1 juli 2001 in euro's* *

salarisschalen I/D-banen				
jeugdschaal	functionele schaal			
1	1			
17 jr. 462*	0	b	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
18 jr. 734	1	2	1201	1
19 jr. 856	2	3	1223	2
20 jr. 978	3	4	1271	3
21 jr. 1101				4
				5
				6
				7
				8
				9
				10
				11
				12
				13
				14
				15
				16
				17
				18
				19
				20
				21
				22
				23
				24
				25
				26
				27
				28
				29
				30
				31
				32
				33
				34
				35
				36
				37
				38
				39
				40
				41
				42
				43
				44
				45
				46
				47
				48
				49
				50
				51
				52
				53
				54
				55
				56
				57
				58
				59
				60
				61
				62
				63
				64
				65
				66
				67
				68
				69
				70
				71
				72
				73
				74
				75
				76
				77
				78
				79
				80
				81
				82
				83
				84
				85
				86
				87
				88
				89
				90
				91
				92
				93
				94
				95
				96
				97
				98
				99
				100

salarisschalen functiegroep 10				
jeugdschaal	aanloopschaal		functionele schaal	
8	9		10	
17 jr. 635	0	1	1179	0
18 jr. 763	1	2	1201	1
19 jr. 890	2	3	1223	2
20 jr. 1017	3	4	1271	3
21 jr. 1144	4	5	1317	4
				5
				6
				7
				8
				9
				10
				11
				12
				13
				14
				15
				16
				17
				18
				19
				20
				21
				22
				23
				24
				25
				26
				27
				28
				29
				30
				31
				32
				33
				34
				35
				36
				37
				38
				39
				40
				41
				42
				43
				44
				45
				46
				47
				48
				49
				50
				51
				52
				53
				54
				55
				56
				57
				58
				59
				60
				61
				62
				63
				64
				65
				66
				67
				68
				69
				70
				71
				72
				73
				74
				75
				76
				77
				78
				79
				80
				81
				82
				83
				84
				85
				86
				87
				88
				89
				90
				91
				92
				93
				94
				95
				96
				97
				98
				99
				100

salarisschalen functiegroep 15				
jeugdschaal	aanloopschaal		functionele schaal	
13	14		15	
17 jr. 659	0	2	1201	0
18 jr. 790	1	3	1223	1
19 jr. 922	2	4	1271	2
20 jr. 1054	3	5	1317	3
21 jr. 1186	4	6	1343	4
				5
				6
				7
				8
				9
				10
				11
				12
				13
				14
				15
				16
				17
				18
				19
				20
				21
				22
				23
				24
				25
				26
				27
				28
				29
				30
				31
				32
				33
				34
				35
				36
				37
				38
				39
				40
				41
				42
				43
				44
				45
				46
				47
				48
				49
				50
				51
				52
				53
				54
				55
				56
				57
				58
				59
				60
				61
				62
				63
				64
				65
				66
				67
				68
				69
				70
				71
				72
				73
				74
				75
				76
				77
				78
				79
				80
				81
				82
				83
				84
				85
				86
				87
				88
				89
				90
				91
				92
				93
				94
				95
				96
				97
				98
				99
				100

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

Jeugdsalarissen per maand na FWG 3.0 (voorheen CAO DTG) per 01-01-2001 en per 01-07-2001

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 aanvangssalaris van de van toepassing zijnde salarisschaal van de FUWA-schalen. De werknemer behoudt dit zelfde volgnummer tot en met het 21^{ste} 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.

Volgnummer	Sal.nivo cao-gz 01-07-2001 in guldens afgerond	Sal.nivo cao-gz 01-07-2001 in euro's afgerond
21 jaar (100%)		
2 ¹	2601,30	1180,42
3	2721,00	1235
4	2779,00	1261
6	2905,00	1318
7	2970,00	1348
9	3102,00	1408
20 jaar (90%)		
2 ¹	2341,00	1062
3	2449,00	1111
4	2500,00	1135
6	2614,00	1186
7	2674,00	1213
9	2792,00	1267
19 jaar (80%)		
2 ¹	2081,00	944
3	2177,00	988
4	2222,00	1009
6	2324,00	1055
7	2376,00	1078
9	2482,00	1127
18 jaar (70%)		
2 ¹	1821,00	826
3	1904,00	864
4	1945,00	883
6	2033,00	923
7	2079,00	943
9	2172,00	985
17 jaar (65%)		
2 ¹	1691,00	767
3	1768,00	802
4	1806,00	820
6	1888,00	857
7	1931,00	876
9	2017,00	915
16 jaar (55%)		
2 ¹	1431,00	649
3	1497,00	679
4	1529,00	694
6	1598,00	725
7	1634,00	741
9	1707,00	774

¹ Het minimumloon bedraagt met ingang van 1 juli 2001 f 2601,30.

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.

Bedragen garantieschalen DTG in guldens

Garantieschaal DTG 1			
ervaring	oude DTG volgnr.	FWG volgnr.	bedrag 01-07-2001
0	2	1	of min. loon
1	3	4	2801
2	4	4	2801
3	5	5	2903
4	7	7	3038
5	9	8	3116
Garantieschaal DTG 2			
ervaring	oude DTG volgnr.	FWG volgnr.	bedrag 01-07-2001
0	3	4	2801
1	4	4	2801
2	5	5	2903
3	6	6	2960
4	7	7	3038
5	8	7	3038
6	9	8	3116
7	10	9	3196
8	11	10	3286
9	12	11	3386
Garantieschaal DTG 3			
ervaring	oude DTG volgnr.	FWG volgnr.	bedrag 01-07-2001
0	4	4	2801
1	5	5	2903
2	6	6	2960
3	7	7	3038
4	8	7	3038
5	9	8	3116
6	10	9	3196
7	11	10	3286
8	12	11	3386
9	13	12	3491
10	14	13	3609
Garantieschaal DTG 4			
ervaring	oude DTG volgnr.	FWG volgnr.	bedrag 01-07-2001
0	6	6	2960
1	7	7	3038
2	8	7	3038
3	9	8	3116
4	10	9	3196
5	11	10	3286
6	12	11	3386
7	13	12	3491
8	14	13	3609
9	15	14	3727
10	16	15	3838
11	17	16	3961
12	18	17	4061
13	19	18	4180
Garantieschaal DTG 5			
ervaring	oude DTG volgnr.	FWG volgnr.	bedrag 01-07-2001
0	7	7	3038
1	8	7	3038
2	9	8	3116
3	10	9	3196
4	11	10	3286
5	12	11	3386
6	13	12	3491
7	14	13	3609
8	15	14	3727
9	16	15	3838
10	17	16	3961
11	18	17	4061
12	19	18	4180
13	20	19	4291
14	21	20	4405
Garantieschaal DTG 6			
ervaring	oude DTG volgnr.	FWG volgnr.	bedrag 01-07-2001
0	9	8	3116
1	10	9	3196
2	12	11	3386
3	14	13	3609
4	16	15	3838
5	18	17	4061
6	19	18	4180
7	20	19	4291
8	21	20	4405
9	22	21	4519
10	23	22	4632
11	24	23	4748
12	25	24	4863
Garantieschaal DTG 7			
ervaring	oude DTG volgnr.	FWG volgnr.	bedrag 01-07-2001
0	12	11	3386
1	14	13	3609
2	15	14	3727
3	16	15	3838
4	18	17	4061
5	20	19	4291
6	22	21	4519
7	24	23	4748
8	26	25	4981
9	28	27	5229
10	29	28	5340
Garantieschaal DTG 8			
ervaring	oude DTG volgnr.	FWG volgnr.	bedrag 01-07-2001
0	20	19	4291
1	22	21	4519
2	24	23	4748
3	26	25	4981
4	28	27	5229
5	29	28	5340
6	30	29	5466
7	31	30	5589
8	32	31	5704
9	33	32	5822
10	34	33	5944
11	35	34	6067
Garantieschaal DTG 9			
ervaring	oude DTG volgnr.	FWG volgnr.	bedrag 01-07-2001
0	24	23	4748
1	26	25	4981
2	28	27	5229
3	30	29	5466
4	32	31	5704
5	34	33	5944
6	36	35	6182
7	38	37	6427
8	40	39	6692
Garantieschaal DTG 10			
ervaring	oude DTG volgnr.	FWG volgnr.	bedrag 01-07-2001
0	30	29	5466
1	32	31	5704
2	34	33	5944
3	36	35	6182
4	38	37	6427
5	40	39	6692
6	42	41	6941
7	44	43	7196
8	46	44	7315
Garantieschaal DTG 11			
ervaring	oude DTG volgnr.	FWG volgnr.	bedrag 01-07-2001
0	34	33	5944
1	36	35	6182
2	38	37	6427
3	40	39	6692
4	42	41	6941
5	44	43	7196
6	46	44	7315
7	48	46	7537
8	50	48	7763
9	52	50	7992
10	54	52	8221
11	56	54	8451
12	58	56	8681
Garantieschaal DTG 12			
ervaring	oude DTG volgnr.	FWG volgnr.	bedrag 01-07-2001
0	40	39	6692
1	42	41	6941
2	44	43	7196
3	46	44	7315
4	48	46	7537
5	50	48	7763
6	52	50	7992
7	54	52	8221
8	56	54	8451
9	58	56	8681
10	60	58	8907
Garantieschaal DTG 13			
ervaring	oude DTG volgnr.	FWG volgnr.	bedrag 01-07-2001
0	46	44	7315
1	48	46	7537
2	50	48	7763
3	52	50	7992
4	54	52	8221
5	56	54	8451
6	58	56	8681
7	60	58	8907
8	62	60	9137
9	64	62	9366
10	66	64	9597
11	68	66	9883
12	70	68	10169
Garantieschaal DTG 14			
ervaring	oude DTG volgnr.	FWG volgnr.	bedrag 01-07-2001
0	56	54	8451
1	58	56	8681
2	60	58	8907
3	62	60	9137
4	64	62	9366
5	66	64	9597
6	68	66	9883
7	70	68	10169
8	72	70	10454
9	74	72	10742
10	76	74	11029
11	78	76	11316
12	80	78	11619
Garantieschaal DTG 15			
ervaring	oude DTG volgnr.	FWG volgnr.	bedrag 01-07-2001
0	68	66	9883
1	70	68	10169
2	72	70	10454
3	74	72	10742
4	76	74	11029
5	78	76	11316
6	80	78	11619
7	82	80	11937
8	84	82	12260
9	86	86	12596
10	88	88	13331
11	90	91	13890

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.

Bedragen garantieschalen DTG in euro's

Garantieschaal DTG 1			
ervaring	oude DTG volgnr.	FWG volgnr.	bedrag 01-07-2001
0	2	1	of min. loon
1	3	4	1271
2	4	4	1271
3	5	5	1317
4	7	7	1379
5	9	8	1414

Garantieschaal DTG 2			
ervaring	oude DTG volgnr.	FWG volgnr.	bedrag 01-07-2001
0	3	4	1271
1	4	4	1271
2	5	5	1317
3	6	6	1343
4	7	7	1379
5	8	7	1379
6	9	8	1414
7	10	9	1450
8	11	10	1491
9	12	11	1537

Garantieschaal DTG 3			
ervaring	oude DTG volgnr.	FWG volgnr.	bedrag 01-07-2001
0	4	4	1271
1	5	5	1317
2	6	6	1343
3	7	7	1379
4	8	7	1379
5	9	8	1414
6	10	9	1450
7	11	10	1491
8	12	11	1537
9	13	12	1584
10	14	13	1638

Garantieschaal DTG 4			
ervaring	oude DTG volgnr.	FWG volgnr.	bedrag 01-07-2001
0	6	6	1343
1	7	7	1379
2	8	7	1379
3	9	8	1414
4	10	9	1450
5	11	10	1491
6	12	11	1537
7	13	12	1584
8	14	13	1638
9	15	14	1691
10	16	15	1741
11	17	16	1798
12	18	17	1843
13	19	18	1897

Garantieschaal DTG 5			
ervaring	oude DTG volgnr.	FWG volgnr.	bedrag 01-07-2001
0	7	7	1379
1	8	7	1379
2	9	8	1414
3	10	9	1450
4	11	10	1491
5	12	11	1537
6	13	12	1584
7	14	13	1638
8	15	14	1691
9	16	15	1741
10	17	16	1798
11	18	17	1843
12	19	18	1897
13	20	19	1947
14	21	20	1999

Garantieschaal DTG 6			
ervaring	oude DTG volgnr.	FWG volgnr.	bedrag 01-07-2001
0	9	8	1414
1	10	9	1450
2	12	11	1537
3	14	13	1638
4	16	15	1741
5	18	17	1843
6	19	18	1897
7	20	19	1947
8	21	20	1999
9	22	21	2051
10	23	22	2102
11	24	23	2154
12	25	24	2207

Garantieschaal DTG 7			
ervaring	oude DTG volgnr.	FWG volgnr.	bedrag 01-07-2001
0	12	11	1537
1	14	13	1638
2	15	14	1691
3	16	15	1741
4	18	17	1843
5	20	19	1947
6	22	21	2051
7	24	23	2154
8	26	25	2260
9	28	27	2373
10	29	28	2423

Garantieschaal DTG 8			
ervaring	oude DTG volgnr.	FWG volgnr.	bedrag 01-07-2001
0	20	19	1947
1	22	21	2051
2	24	23	2154
3	26	25	2260
4	28	27	2373
5	29	28	2423
6	30	29	2480
7	31	30	2536
8	32	31	2589
9	33	32	2642
10	34	33	2697
11	35	34	2753

Garantieschaal DTG 9			
ervaring	oude DTG volgnr.	FWG volgnr.	bedrag 01-07-2001
0	24	23	2154
1	26	25	2260
2	28	27	2373
3	30	29	2480
4	32	31	2589
5	34	33	2697
6	36	35	2805
7	38	37	2917
8	40	39	3037

Garantieschaal DTG 10			
ervaring	oude DTG volgnr.	FWG volgnr.	bedrag 01-07-2001
0	30	29	2480
1	32	31	2589
2	34	33	2697
3	36	35	2805
4	38	37	2917
5	40	39	3037
6	42	41	3150
7	44	43	3265
8	46	44	3320

Garantieschaal DTG 11			
ervaring	oude DTG volgnr.	FWG volgnr.	bedrag 01-07-2001
0	34	33	2697
1	36	35	2805
2	38	37	2917
3	40	39	3037
4	42	41	3150
5	44	43	3265
6	46	44	3320
7	48	46	3420
8	50	48	3522
9	52	50	3627
10	54	52	3731
11	56	54	3835
12	58	56	3939

Garantieschaal DTG 12			
ervaring	oude DTG volgnr.	FWG volgnr.	bedrag 01-07-2001
0	40	39	3037
1	42	41	3150
2	44	43	3265
3	46	44	3320
4	48	46	3420
5	50	48	3522
6	52	50	3627
7	54	52	3731
8	56	54	3835
9	58	56	3939
10	60	58	4042

Garantieschaal DTG 13			
ervaring	oude DTG volgnr.	FWG volgnr.	bedrag 01-07-2001
0	46	44	3320
1	48	46	3420
2	50	48	3522
3	52	50	3627
4	54	52	3731
5	56	54	3835
6	58	56	3939
7	60	58	4042
8	62	60	4146
9	64	62	4250
10	66	64	4355
11	68	66	4485
12	70	68	4615

Garantieschaal DTG 14			
ervaring	oude DTG volgnr.	FWG volgnr.	bedrag 01-07-2001
0	56	54	3835
1	58	56	3939
2	60	58	4042
3	62	60	4146
4	64	62	4250
5	66	64	4355
6	68	66	4485
7	70	68	4615
8	72	70	4744
9	74	72	4875
10	76	74	5005
11	78	76	5135
12	80	78	5272

Garantieschaal DTG 15			
ervaring	oude DTG volgnr.	FWG volgnr.	bedrag 01-07-2001
0	68	66	4485
1	70	68	4615
2	72	70	4744
3	74	72	4875
4	76	74	5005
5	78	76	5135
6	80	78	5272
7	82	80	5417
8	84	82	5563
9	86	86	5879
10	88	88	6049
11	90	91	6303

Schematische weergaven FWG-procedure

Bijlage 1. Schematische weergave functiebeschrijving en vaststelling

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

<i>Uitgangspunt</i>	<i>De daadwerkelijk uitgeoefende functie</i>
Stap 1 Uitvoering Betreft	Inventarisatie Leidinggevende, in de regel in samenspraak met de betrokken medewerker of een groep van medewerkers. • Doel/kern van de functie • Functieinhoud/taken/plaats in de organisatie • Functie-eisen
Stap 2 Uitvoering Betreft	Functiebeschrijving Leidinggevende, vaak in samenwerking met P&O • 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-indeling 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

<i>Uitgangspunt</i>	<i>Functie volgens de vastgestelde functiebeschrijving</i>
Stap 1 Uitvoering Betreft	Ontwikkeling indelingsvoorstel Leidinggevende/indeler, vaak met ondersteuning van P&O • Toepassing FWG 3.0 indelingsproces • Uitwerking indelingsproces in indelingsvoorstel (resultaat + onderbouwing/motivering)
Stap 2 Uitvoering Betreft	Beoordeling indelingsvoorstel Directie, ondersteund door FWG-deskundige P&O • 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
A Toetsing door de werkgever van het herindelingsinitiatief/nadere overwegingen als gevolg van wijzigingen van het systeem.	• Initiatief van de werkgever - Of • Schriftelijk en gemotiveerd verzoek tot herindelings van de werknemer.
	Toetsingsvoorwaarden
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.	• 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
• Afwijzing van het herindelingsverzoek - Of • Uitnodiging van de werkgever aan de werknemer voor een herindelingsgesprek, vergezeld van een herindelingsvoorstel.	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
Werkgever stelt functiebeschrijving vast Werknemer akkoord	• 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;
Werknemer niet akkoord	
Werkgever stelt waardering en indeling vast	Herindelingsgesprek tussen werkgever en werknemer: • eventueel nadere formulering van herindelingsvoorstel; • vastlegging van het gesprek; • werkgever/werknemer kunnen in onderling overleg besluiten tot het voeren van een tweede gesprek.
Overleg werkgever en werknemer	
Ontvangst voorstel en verslag door werknemer	Werknemer ontvangt binnen 14 dagen na het herindelingsgesprek het herindelingsvoorstel en het gespreksverslag.
Werknemer akkoord	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.
Werknemer niet akkoord	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.
Herindelingsbesluit van de werkgever	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.

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**

De werkgever kan met een leerling een arbeidsovereenkomst, hierna te noemen een 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. De bepalingen van deze CAO zijn op de leer-arbeidsovereenkomst van toepassing met uitzondering van hoofdstuk 4 Functiewaardering, salariering en vakantie-toeslag.

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 2% 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 de wenselijke formatie leerlingen, zoals bepaald na toepassing van lid 1.

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 met ingang van 1 september 2001 respectievelijk met ingang van het nieuwe schooljaar 2001/2002 het in de navolgende tabel vermelde salaris ^(1/2/3). Deze tabel is gebaseerd op een 36-urige werkweek. De voltijdsarbeidsduur van de onderhavige leerlingen bedraagt met ingang van het nieuwe schooljaar 36 uur.

Per 01-09-2001

1 ^e praktijkleerjaar	f	2.190,-	€	994,-
2 ^e praktijkleerjaar	f	2.633,-	€	1195,-
3 ^e praktijkleerjaar	f	3.062,-	€	1389,-
4 ^e praktijkleerjaar	f	3.245,-	€	1473,-

Lestijd-werktijd

2. De leerling-werknemer met een arbeidsovereenkomst van 36 uur gemiddeld per week, heeft in het kader van de BBL-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 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 leer-overeenkomst 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 salariering 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 beroepsonderwijs;
 - 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 beroepsonderwijs.

Zakgeld

5. Tijdens de beroepsvoorbereidende periode die van toepassing is op de leerling verzorgende-IG respectievelijk de leerling verpleegkundige (kwalificatieniveau 4) wordt een zakgeld fl.750,- bruto per maand toegekend. Vanaf 1 januari 2002 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.

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

² bedragen zijn incl. generieke salarisverhoging met ingang van 1 juli 2001

³ de leerlingssalarissen voor leerlingen, zoals bedoeld in dit artikel, zijn voor de periode juli tot en met augustus 2001 gebaseerd op een 32-urige werkweek en bedragen, gezien de salarisverhoging van 1 juli 2001, voor het eerste praktijkleerjaar: fl.1984,-; voor het tweede praktijkleerjaar: fl.2386,-; voor het derde praktijkleerjaar: fl.2775,- en voor het vierde praktijkleerjaar: fl.2941,-.

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.

- Indien in het tweede jaar van de duale opleiding tot Verpleegkundige (kwalificatieniveau 5) met de leerling een leerovereenkomst wordt aangegaan, wordt een zakgeld van fl.750,- bruto per maand toegekend. Vanaf 1 januari 2002 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 deeltijddopleiding ontvangt de leerling het zakgeld naar rato.

Artikel 5:4 Minimum salaris voor aspirant leerlingen

Aspirant leerling

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.

Artikel 5:5 Regeling faciliteiten voor leerlingen

Faciliteiten

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.

Artikel 5:6 Inspanningsverplichting werkgever

Inspanningsverplichting

- 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.
- 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.

Artikel 5:7 Stagiaires

Stagiaires

- De werkgever dient in overleg met de ondernemingsraad, voor leerlingen die in de instelling een stage volgen in het kader van de beroepsopleidende leerweg (BOL), een regeling te treffen waarin in elk geval een stagevergoeding en de wijze van begeleiding zijn opgenomen.
- Binnen het bepaalde in lid 1 heeft de stagiaire in ieder geval recht op vergoeding van de reiskosten woon-werkverkeer en de telefoonkosten. Voor de hoogte van de vergoedingsbedragen wordt aangesloten bij het bepaalde in artikel 9:1 lid 3 (met uitsluiting van artikel 9:1 lid 4) en artikel 9:3.
- Partijen bij deze CAO bevelen aan dat de instelling een aansprakelijkheidsverzekering ten behoeve van de stagiair afsluit.

Artikel 5:8 Assistent-geneeskundigen in opleiding tot arts voor Verstandelijk Gehandicapten. Algemeen.

Assistent geneeskundigen i.o.

- Voor de werknemer die de opleiding tot arts voor Verstandelijk Gehandicapten (AVG) volgt, zal door partijen bij de CAO een salarisschaal worden vastgesteld, waarvan:
 - het aanvangsalaris overeenkomt met het aanvangsalaris van de aanloopschaal van de laagst voorkomende functionele schaal voor de artsenfunctie;
 - het maximumsalaris overeenkomt met het aanvangsalaris van de laagst voorkomende functionele schaal voor medisch specialisten.

In het kader van deze CAO is door partijen nog geen nadere invulling gegeven aan het bovenstaande.
- De CAO hanteert als uitgangspunt dat het aantal uren waarop arbeid wordt verricht bij een volledige dagtaak gemiddeld 36 uur per week bedraagt. Voor assistent-geneeskundigen in opleiding tot specialist overeenkomstig de regelingen als vastgesteld door het Centraal College en de Specialisten Registratie Commissie, geldt een arbeidsduur van gemiddeld 38 uur per week.
- Voorzover niet anders is bepaald in deze CAO, zijn voor assistent-geneeskundigen in opleiding de normen uit het Arbeidstijdenbesluit geneeskundigen van toepassing.
- Het bepaalde in deze CAO ten aanzien van assistent-geneeskundigen in opleiding tot arts voor verstandelijk gehandicapten geldt in gelijke mate voor assistent-geneeskundigen in opleiding voor een ander medisch specialisme (een specialisme overeenkomstig de regelingen als vastgesteld door het Centraal College en de Specialisten Registratie Commissie).

Artikel 5:9 Arbeidsduur voor assistent-geneeskundigen i.o. tot AVG

*Arbeidsduur
assistent geneeskundigen i.o.*

- Normatieve werkweek
Opleidingsmomenten en arbeidsuren zijn niet altijd te scheiden. Het is derhalve moeilijk tot een concrete verdeling te komen met betrekking tot het aantal uren per dag/week waarin de assistent-geneeskundige zijn opleiding ontvangt en het aantal uren dat hij uitsluitend arbeid verricht. Gelet op het bovenstaande en gelet op de aard van de functie welke de assistent-geneeskundige vervult, heeft de normatieve werkweek van de assistent-geneeskundige in opleiding in beperkte mate een flexibel karakter, zodat voor de assistent-geneeskundige in opleiding in verband met de opleidingsactiviteiten, welke in de dagelijkse werkzaamheden zijn verweven, zijn dagelijkse werkzaamheden meer dan 7,6 uur per dag kunnen omvat-

ten en tot een werkweek van maximaal 48 uur gemiddeld kunnen uitlopen. In het algemeen zullen de opleidingsmomenten vooral opgesloten liggen in de dagelijkse werkzaamheden (tijdens de normale dagdienst). Het is echter niet uitgesloten dat deze opleidingsmomenten ook liggen in uren waarop tijdens bereikbaarheids-, aanwezigheids- en consignatiediensten effectief wordt gewerkt. De werkweek van maximaal 48 uur gemiddeld kan zich derhalve uitstrekken tot zowel de dagdiensten als de bereikbaarheids-, aanwezigheids- en consignatiediensten. Per instelling en eventueel per specialisme zal in goed overleg tussen werkgever, opleider-specialist en assistent-geneeskundige(n) in opleiding vastgesteld moeten worden waar de opleidingsmomenten liggen en bij de opstelling van roosters zal hiermee rekening dienen te worden gehouden.

2. Begripsbepalingen werktijd

Onder het begrip 'werktijd' worden mede verstaan alle opleidingsmomenten, welke gericht zijn op directe clientenzorg, alsmede alle organisatorische activiteiten, welke door de werkgever in het belang van de instelling worden geacht.

Hieronder vallen ook:

- lidmaatschap van de ondernemingsraad;
- het participeren in teambesprekingen;
- besprekingen met huisartsen en andere disciplines;
- het meewerken aan de opleiding voor verpleegkundigen, ziekenverzorgenden en andere medewerkers van de instelling, indien geen aparte honorering wordt gegeven door de werkgever;
- het meewerken aan de opleiding van co-assistenten.

Deze begripsomschrijving houdt derhalve in dat niet binnen deze werktijd van 38 à 48 uur per week zijn inbegrepen:

- (on)verplichte refereeravonden;
- het bijwonen van vergaderingen van de medische staf;
- het bijwonen van (wetenschappelijke) vergaderingen;
- (thuis)studie, zoals literatuur- en tijdschriftenstudie;
- meewerken aan de opleiding voor verpleegkundigen, ziekenverzorgenden en andere medewerkers van de instelling, indien hiervoor een aparte betaling door de werkgever wordt gegeven.

Artikel 5:10 Overwerk assistent-geneeskundige i.o. tot AVG

1. Begripsomschrijving en begrenzing

Uit de begrenzing, welke met betrekking tot het aantal werkuren is gesteld, volgt eveneens dat indien een assistent-geneeskundige in opleiding langer dan 48 uur gemiddeld per week werkt, hij in aanmerking komt voor een vergoeding van overwerk, overeenkomstig de bepalingen over overwerk uit hoofdstuk 7 Vergoeding overwerk, bijzondere diensten en meerdaagse vakantie cliënten.

Artikel 7:2 ('opdracht tot overwerk', anders dan in het kader van bereikbaarheids-, aanwezigheids- of consignatiedienst) houdt tevens in dat, indien de directe patiëntenzorg zulks vereist, ervan uit wordt gegaan dat de arts bereid en verplicht is incidenteel overwerk te verrichten. Een voorafgaande opdracht daartoe van de werkgever wordt alsdan verondersteld. Anderzijds wordt van de assistent-geneeskundige in opleiding verwacht dat hij desgevraagd een omschrijving geeft van de tijdens de gemaakte overuren verrichte werkzaamheden.

2. Werkbelasting

Teneinde de werkbelasting van de assistent-geneeskundige in opleiding binnen redelijke grenzen te houden, dient de werkgever ervoor zorg te dragen dat het overwerk incidenteel van aard is en dat de, in artikel 7:6, gestelde grens van 10 procent niet wordt overschreden. Indien dit wegens bijzondere omstandigheden niet mogelijk blijkt (bijvoorbeeld wegens op korte termijn geen geschikte kandidaat kunnen vinden, welke een vacature gaat vervullen), ontheft dit de werkgever niet van zijn verplichtingen om ook de vergoeding voor overwerk boven de 10% te geven. Voorkeur verdient het, indien het overwerk 'structurele' aspecten zou gaan vertonen, deze uren te vervangen door roosterdiensten.

3. Berekening

Bij de berekening van de overwerkvergoedingen dienen alle uren, waarop door de assistent-geneeskundige is gewerkt en vallend onder het geformuleerde begrip 'werktijd', betrokken te worden.

Artikel 5:11 Bereikbaarheids-/aanwezigheids-/consignatiedienst assistent-geneeskundige i.o. tot AVG

Ter zake van het aantal effectief gewerkte uren tijdens de bereikbaarheids-, aanwezigheids- en consignatiediensten is toegestaan het aantal gewerkte uren tijdens genoemde diensten te bepalen op basis van een gemiddelde dat berekend is aan de hand van ervaringsgegevens.

Indien blijkt dat tijdens bereikbaarheids-, aanwezigheids- en consignatiediensten voor meer dan circa 60% effectief wordt gewerkt, verdient het overweging deze diensten om te zetten in een normale roosterdienst.

Artikel 5:12 Gezondheidszorgpsycholoog in opleiding

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

*Overwerk
assistent-geneeskundige i.o.*

*Bijzondere diensten
assistent-geneeskundige i.o.*

Gezondheidszorgpsycholoog i.o.

Arbeidsduur en werktijden

Norm- werkweek Afwijkingen norm	Artikel 6:1 Arbeidsduur 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: 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.
Arbeidstijden- beleid Modaliteiten	Artikel 6:2 Arbeidstijdenbeleid 1. De werkgever stelt op grond van artikel 27 WOR in overleg met de ondernemingsraad/personeelsvertegenwoordiging het arbeidstijdenbeleid voor de instelling vast. 2. Partijen bij deze CAO bevelen werkgever en ondernemingsraad/personeelsvertegenwoordiging uitdrukkelijk aan de volgende roostermodaliteiten bij hun overleg te betrekken: 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 ten minste 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: • 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.
ATW/ATB Bekendmaking Levens- beschouwing Zondagsarbeid Overdracht Gebroken diensten	Artikel 6:3 Arbeidstijden algemeen 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 de Arbeidstijdenbesluiten. 3. De werkgever kan de werknemer opdragen bereikbaarheidsdiensten, consignatiediensten 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 14 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. Indien naar het oordeel van de werkgever sprake is van de hierbedoelde omstandigheid, dan zal hij dit gemotiveerd aan de werknemer ter bespreking voorleggen alvorens tot vaststelling van de niet-aaneengesloten diensten over te gaan.

Hoofdstuk 6.

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.

Pauzes

Artikel 6:6 Pauzes

1. Binnen elke dagelijkse dienstdag 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

Zwanger of 55+

Artikel 6:7 Arbeidstijden zwangere werknemers en werknemers van 55 jaar of ouder

Een zwangere werknemer 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-arbidsduur 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-arbidsduur 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-arbidsduur

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 periode 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 ar-

beidsduur. 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 genomen. 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-arbeidsduur als bedoeld in lid 1 van dit artikel.

40 uren werkweek

Artikel 6:10 Arbeidsduur tot gemiddeld 40 uur per week

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.

seniorenverlof en WAA

Artikel 6:11 Seniorenverlof en aanpassing arbeidsduur

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

Definities	Artikel 7:1 Definities overwerk, onregelmatige dienst, bereikbaarheidsdienst, consignatiedienst, nachtaanwezigheidsdienst 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- beschikbaar moet zijn om op oproep zo spoedig mogelijk 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.
Opdracht	Artikel 7:2 Opdracht tot overwerk 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.
Bepaling aantal	Artikel 7:3 Bepaling aantal overwerkuren 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.
Vergoeding fulltimer	Artikel 7:4 Vergoedingsregeling voor werknemer met een voltijd arbeidsduur 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: - 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. 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. 3. Het recht op vergoeding van overwerk als genoemd onder lid 1 wordt toegekend in de volgende gevallen: 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 doch nr. 74 van die tabel niet overschrijdt: indien 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; c. indien het salaris van de werknemer boven nr. 74 van de inpassingstabel ligt: indien en voorzover het aantal gewerkte uren boven de in de arbeidstijdenregeling opgenomen arbeidsduur méér dan 16 gemiddeld per week bedraagt, te meten over de periode waarvoor de arbeidstijdenregeling geldt. 4. In afwijking van het gestelde in lid 3 onder a, b en c kunnen partijen bij deze CAO voor bepaalde categorieën van werknemers een andere urennorm voor het overwerk vaststellen. Ten aanzien van assistent-geenestkundigen in opleiding tot specialist geldt het bepaalde in lid 3 sub b met dien verstande dat daarin voor 6 gelezen wordt 10.
Vergoeding parttimer	Artikel 7:5 Vergoedingsregeling voor de deeltijdwerker 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 voltijd 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 verschil tussen de voor de werknemer geldende contractuele arbeidsduur en de arbeidsduur bij een voltijd arbeidsduur.

Maximum overwerk

Artikel 7:6 Maximaal aantal uren overwerk, vacaturestelling

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 doch nr. 74 van die tabel niet overschrijdt;
 - van 52 uur, indien het salaris van de werknemer boven nr. 74 van de inpassingstabel ligt.
 Ten aanzien van de werknemer voor wie artikel 6:1 lid 2 van toepassing is en die als gevolg hiervan al dan niet gedurende een bepaalde periode gemiddeld 38 uur per week arbeid verricht, geldt het in dit lid bepaalde met dien verstande dat voor 36, 42 en 52 gelezen wordt 38, 44 resp. 54.

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 gemaakte 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.

Structureel meerwerk

Artikel 7:7 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.

Opnemen vergoeding

Artikel 7:8 Opnemen vergoeding overwerk

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.

Werkingsfeer ORT

Artikel 7:9 Werkingssfeer vergoeding onregelmatige dienst

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

Vergoedingsregeling ORT

Artikel 7:10 Vergoedingsregeling onregelmatige dienst

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.

Berekening ORT

Artikel 7:11 Berekening geldelijke vergoeding onregelmatige dienst

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 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- en consignatiedienst

*Vergoeding bereikbaarheid
consignatie*

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- en consignatiedienst, een compensatie in vrije tijd.
2. De in het vorige lid bedoelde compensatie bedraagt per uur in het geval van:
bereikbaarheidsdienst/consignatiedienst
 - 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- en/of consignatiedienst verricht, ontvangt hij boven de in lid 2 genoemde compensatie, voor de meerdere bereikbaarheids-, en consignatiediensten op weekinddagen 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- en consignatiedienst

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 of consignatiedienst, 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- of consignatiedienst 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- en consignatiedienst:

Vergoeding arbeid fulltimer

Wanneer tijdens de bereikbaarheids- en consignatiediensten arbeid wordt verricht, is, onverminderd de in artikel 7:13 vermelde compensaties, artikel 7:4 van toepassing.
Ingeval de werknemer tijdens de bereikbaarheidsdienst of consignatiedienst wordt opgeroepen, wordt voor de genoemde berekening van de overwerkvergoeding uitgegaan van een periode van tenminste een half uur, te vermeerderen met de werkelijke reistijd.

Artikel 7:16 Vergoeding van arbeid tijdens bereikbaarheids-, en consignatiedienst voor de deeltijdwerker

Vergoeding arbeid parttimer

1. De vergoeding voor arbeid verricht tijdens de bereikbaarheids- en consignatiediensten 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.

Hoofdstuk 7.

Slaapdienst

Artikel 7:17 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 7:18 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 7:18 lid 2.

Compensatie slaapdienst

Artikel 7:18 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 7:17 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 7:19 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 7:20 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.

Vakantie en verlof

Basis vakantie- verlof	Artikel 8:1 Vakantierechten	- De werknemer heeft met behoud van het salaris recht op het hieronder volgende aantal vakantie-uren per kalenderjaar bij een salaris: - dat niet overschrijdt het bedrag conform nummer 35 van de inpassingstabel: 166 uren; - dat overschrijdt het bedrag conform nummer 35 van de inpassingstabel: 173 uren. - 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 recht op een verworven recht, bij handhaving van de 38-urige werkweek, van 184 uur vakantie per kalenderjaar bij een salaris dat het bedrag conform nummer 35 van de inpassingstabel niet overschrijdt respectievelijk 192 uur vakantie per kalenderjaar bij een salaris dat het bedrag conform nummer 35 van de inpassingstabel wel overschrijdt.
Vergrijzingsuren	Artikel 8:2 Vergrijzingsuren en 55+ regeling	- Het volgens artikel 8:1 vastgestelde vakantieverlof wordt voor werknemers met een volledig dienstverband verhoogd: - 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		- 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		- De rechten op seniorenverlof vervallen bij ziekte en vakantie. - 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		- 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: - 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.
Vermindering vakantierechten	Artikel 8:3 Vermindering vakantierechten	- De volgens de artikelen 8:1 en 8:2 vastgestelde duur van de vakantie wordt naar evenredigheid vermindert in de volgende gevallen: - 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	Artikel 8:4 Geen opbouw van vakantiedagen, indien geen recht op loon	De werknemer heeft geen aanspraak op vakantie-opbouw over de tijd, gedurende welke hij wegens het

Hoofdstuk 8.

Uitzonderingen algemeen

Zwangerschap

Jeugdigen

Arbeidsongeschiktheid

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 werknemer die de bedongen arbeid niet verricht wegens zwangerschap of bevaling aanspraak op vakantie-opbouw over het tijdvak dat zij recht heeft op ziekengeld in verband met haar bevalling.
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 artikel is toegestaan. De uitkomst van het aantal dagen wordt afgerond op gehele uren.

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

Aftrek ziekte-dagen

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 weekenden daaraan voorafgaand en daarop aansluitend.
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 vakantie-uren van voorgaande jaren worden uitbetaald door middel van toepassing van het meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden zoals opgenomen in hoofdstuk 13 Meerkeuzesysteem Arbeidsvoorwaarden.

Artikel 8:12 Definities Verlof

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 behoeft 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.

Artikel 8:13 Onbetaald verlof in verband met bijzondere gebeurtenissen

*Onbetaald verlof
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 verkrijgen 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 in het opleidingsreglement dan wel de opleidingsregeling aangegeven examen van een inservice-opleiding dan wel van een aangegeven examen in de opleidingsovereenkomst voor een duale opleiding als genoemd in artikel 5:1: maximaal 4 halve vrije dagen of 2 vrije dagen per jaar direct voorafgaand aan het examen.

Artikel 8:14 Vrije dagen in verband met bijzondere gebeurtenissen

*Vrije dagen
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 deeltijdsters het naar rato beginsel niet toegepast.
3. De werkgever verleent voor de hierna genoemde gebeurtenissen betaald verlof gedurende de bij die gebeurtenissen vermelde tijd.
 - a. Het verrichten van bezigheden die verband houden met adoptie van een kind: 40 uur per adoptie-aanvraag. Bij noodzakelijk verblijf in het buitenland kan, ter beoordeling van de werkgever, deze 40 uur tot maximaal 80 uur verhoogd worden.
 - b. Bij zodanige ziekte in het gezin dat de werknemer regelingen moet treffen om de zorg te regelen: 24 uur op jaarbasis. De werkgever treft hiertoe een regeling in overleg met de ondernemingsraad.

Adoptie

Calamiteiten verlof

Artikel 8:15 Verlof in verband met lidmaatschap commissies en dergelijke

Verlof commissie of tuchtcollege

Politiek verlof

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.

Hoofdstuk 8.

	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.
<i>Extra vakantie-uren huwelijk of samenleving</i>	Artikel 8:16 Extra vakantie-uren 1. De werknemer die een huwelijk dan wel op andere wijze een samenlevingsverband aangaat, hetzij bij notariële 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.
<i>Bevalling partner</i>	2. Bij bevalling van de echtgenote of relatiepartner heeft de werknemer recht op 4 extra vakantiedagen (= 28,8 uur). 3. 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>	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.
<i>Verlenging bevallingsverlof</i>	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.
<i>Palliatief verlof</i>	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.
<i>Afwijzing verlof</i>	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.
<i>Ouderschapsverlof</i>	Artikel 8:21 Ouderschapsverlof 1. 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 artikel 7: 644 van het Burgerlijk Wetboek. 2. 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. 3. 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.
<i>Feestdagenverlof</i>	Artikel 8:22 Verlof bij feestdagen 1. De werknemer heeft recht op verlof met behoud van salaris op de feestdagen als genoemd in artikel 1:1 sub g. 2. 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>	3. 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 (gedeeltelijke) verhouding van de omvang van hun dienstverband ingezet wor-

Hoofdstuk 8.

Eigen regeling

den 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

Woon- werkverkeer

Artikel 9:1 Reiskosten woon-werkverkeer

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 f 205,- c.q. € 93,- 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 f 96,25 c.q. € 43,68. 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.

Dienstreizen

Artikel 9:2 Reis- en verblijfkosten bij dienstreizen

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.

Telefoonkosten

Artikel 9:3 Telefoonkosten

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.

Bezoek ouders

Artikel 9:4 Bezoek ouderlijke woning

De werkgever treft in overleg met de ondernemingsraad/personeelsvertegenwoordiging een regeling ten aanzien van het verstrekken van een reiskostenvergoeding aan de minderjarige ongehuwde werknemers voor het tweemaal per maand reizen naar de ouderlijke woning binnen Nederland, voor zover deze kosten een bedrag van f 5,- c.q. € 2,- per heen- en terugreis tezamen te boven gaan.

Kost en inwoning

Artikel 9:5 Kost en inwoning

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.

Maaltijd- verstrekking

Artikel 9:6 Maaltijdverstrekking

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.

Kleding

Artikel 9:7 Kleding

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.

Verhuiskosten

Artikel 9:8 Verhuiskosten

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, heeft 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 f 20.000,- c.q. € 9076,-.

IZZ Artikel 9:9 Ziektekostenregeling 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 werknemer heeft uitsluitend recht op een bijdrage van de werkgever in de premie 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 11:2 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.
9. Voor de werknemers die op 31 december 2000 werkzaam waren in een instelling vallende onder de werkingssfeer van de CAO Gehandicaptenzorg (voorheen Dagverblijven en Tehuizen voor Gehandicapten), is het bepaalde in dit artikel van toepassing per 1 januari 2002, danwel vanaf een eerdere datum indien CAO-partijen daartoe besluiten omdat invoering op een eerdere datum technisch uitvoerbaar blijkt te zijn.

BIG Artikel 9:10 Registratiekosten ex artikel 4 registratiebesluit 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.

Kwaliteitsbijdrage**Artikel 9:11 Kwaliteitsbijdrage beroepsverenigingen**

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 f 180,- c.q. € 82,- per jaar. Om voor de vergoeding in aanmerking te komen, dient de werknemer de werkgever een gespecificeerde contributienota te overleggen.
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.
3. Het maximumjaarbedrag bedoeld in lid 1 geldt niet voor de werknemer die aantoonbaar vóór 1 april 1999

Beroepsvereniging

Kinderopvang

Fonds

Artikel 10:1 Bijdrage aan fonds

1. Door partijen bij deze CAO wordt overgegaan tot de instelling van een Kinderopvangfonds Gehandicaptenzorg.
2. Het beheer van het fonds is in handen van de Stichting Kinderopvangfonds Gehandicaptenzorg.
3. Het secretariaat van het fonds wordt gevoerd door het Sectorfonds Zorg, t.a.v. Kinderopvangfonds Gehandicaptenzorg, postbus 9696, 3506 GR UTRECHT.
4. De werknemer en de werkgever kunnen bij de Stichting Kinderopvangfonds Gehandicaptenzorg een financiële tegemoetkoming aanvragen in de kosten van betaalde kinderopvang overeenkomstig het bepaalde in dit hoofdstuk.
5. Tot 1-1-2002 is de werkgever per kalenderjaar aan het fonds een financiële bijdrage verschuldigd van 0,10 % van de totale loonsom van alle op 31 december van het jaar direct voorafgaande aan het kalenderjaar waarop de bijdrage betrekking heeft, in dienst van de werkgevers zijnde werknemers. Vaststelling vindt plaats op basis van het WTG-budget loonkosten (Wet Tarieven Gezondheidszorg) (normatief en individueel).

Begrippen

Artikel 10:2 Begripsbepalingen

Voor de toepassing van de bepalingen omtrent kinderopvang wordt verstaan onder:

- a. fonds: de Stichting Kinderopvangfonds Gehandicaptenzorg;
- b. kinderopvang: het op een of meer dagen per week tegen geldelijke vergoeding bieden van onderdak, verzorging en begeleiding aan een kind;
- c. kinderdagverblijf: een ruimtelijke voorziening voor kinderopvang uitsluitend voor kinderen vanaf 0 jaar tot het moment waarop zij basisonderwijs kunnen volgen;
- d. kindplaats: opvang voor een kind;
- e. gastouderopvang: het door een gastouder binnen de eigen huishouding of binnen de huishouding van de werknemer, tegen geldelijke vergoeding bieden van onderdak, verzorging en begeleiding aan een kind vanaf nul jaar tot het moment waarop het kind het basisonderwijs verlaat;
- f. buitenschools kinderdagverblijf: een ruimtelijke voorziening voor kinderopvang uitsluitend voor kinderen die de basisschool bezoeken. De opvang vindt plaats:
 1. voor en na schooltijden en tijdens de schoolvakanties (buitenschoolse opvang);
 2. na schooltijd en in de schoolvakanties (naschoolse opvang);
- g. inkomen: het begrip inkomen zoals vastgesteld door het bestuur van het kinderopvangfonds Gehandicaptenzorg. Het bestuur draagt zorg voor voldoende kenbaarheid omtrent het begrip bij werkgevers en werknemers in de sector.

Soorten modaliteiten

Artikel 10:3 Kinderopvangmodaliteiten

Voor de volgende vormen van kinderopvang kunnen bij het fonds aanvragen om een financiële tegemoetkoming worden ingediend:

1. het door de werkgever realiseren van een eigen (buitenschools) kinderdagverblijf verbonden aan de instelling (al dan niet in samenwerking met andere instellingen en/of bedrijven);
2. het door de werkgever kopen/huren van kindplaatsen in een – al dan niet door de overheid gesubsidieerd – (buitenschools) kinderdagverblijf;
- 2a. het door de werkgever regelen van kinderopvang via gastouderopvang;
3. het door de werknemer zelf regelen van een niet door de overheid gesubsidieerde kindplaats in een (buitenschools) kinderdagverblijf;
4. het door de werknemer zelf anderszins regelen van kinderopvang via gastouderopvang.

Aanvraag vergoeding

Artikel 10:4 De aanvraag

De aanvraag om een financiële tegemoetkoming moet door de werkgever of door de werknemer worden ingediend volgens de door het fonds bepaalde wijze.

Eigen kinderdagverblijf

Artikel 10:5 Voorwaarden en hoogte van de tegemoetkoming van de kinderopvangmodaliteit artikel 10:3 sub 1

1. Aan het verstrekken van een financiële tegemoetkoming voor de kinderopvangmodaliteit als bedoeld in artikel 10:3 sub 1 zijn de volgende voorwaarden verbonden:
 - a. de werkgever moet het declaratieformulier bij het Fonds indienen;
 - b. de werknemer is een eigen bijdrage verschuldigd conform de door het OAGz vastgestelde tabel ex artikel 10:11.
2. De financiële tegemoetkoming bedraagt de werkelijke kosten tot een maximum van f 2.000,- c.q. € 908,- per kwartaal per gerealiseerde kindplaats*.

Bedrijfsplaats

Artikel 10:6 Voorwaarden en hoogte van de tegemoetkoming van de kinderopvangmodaliteit artikel 10:3 sub 2

1. Aan het verstrekken van een financiële tegemoetkoming voor de kinderopvangmodaliteit als bedoeld in artikel 10:3 sub 2 zijn de volgende voorwaarden verbonden:
 - a. de werkgever moet het declaratieformulier bij het Fonds indienen;
 - b. de werknemer is een eigen bijdrage verschuldigd conform de door het OAGz vastgestelde tabel ex artikel 10:11.
2. De financiële tegemoetkoming bedraagt 80% van de werkelijke kosten tot een maximum van f 2.000,-

* bij vaststelling van de werkelijke kosten wordt in ieder geval rekening gehouden met de fiscale aftrekmogelijkheden voor de werkgever voor de kinderopvangkosten (WVA-aftrek) en de geïnde werknemersbijdrage conform de van toepassing zijnde tabel.

*Bedrijfs-gastouderopvang***Artikel 10:7 Voorwaarden en hoogte van de tegemoetkoming van de kinderopvangmodaliteit artikel 10:3 sub 2a.**

1. Aan het verstrekken van een financiële tegemoetkoming als bedoeld in artikel 10:3 sub 2a zijn de volgende voorwaarden verbonden:
 - a. de werkgever moet het declaratieformulier bij het Fonds indienen;
 - b. de werknemer is een eigen bijdrage verschuldigd conform de door het OAGz vastgestelde tabel ex artikel 10:12.
2. De financiële tegemoetkoming bedraagt 80% van de werkelijke kosten tot een maximum van f 5,- c.q. € 2,- per opvanguur.

*Particuliere opvang***Artikel 10:8 Voorwaarden en hoogte van de tegemoetkoming van de kinderopvangmodaliteit artikel 10:3 sub 3**

1. Aan het verstrekken van een financiële tegemoetkoming voor de kinderopvangmodaliteit als bedoeld in artikel 10:3 sub 3 zijn de volgende voorwaarden verbonden:
 - a. de werknemer moet het declaratieformulier bij het Fonds indienen;
 - b. de werknemer is een eigen bijdrage verschuldigd conform de door het OAGz vastgestelde tabel ex artikel 10:11.
 - c. de werkgever moet het declaratieformulier (op sommige punten1) – voor akkoord – mede-ondertekenen.
2. De financiële tegemoetkoming bedraagt het bedrag van de declaratie van het (buitenschoolse) kinderdagverblijf verminderd met de eigen bijdrage van de werknemer conform de in artikel 10:11 weergegeven tabel; tot een maximum van f 2.000,- c.q. € 908,- per kwartaal per kind.

*Gastouderopvang werknemer***Artikel 10:9 Voorwaarden en hoogte van de tegemoetkoming van de kinderopvangmodaliteit artikel 10:3 sub 4**

1. Aan het verstrekken van een financiële tegemoetkoming voor de kinderopvangmodaliteit als bedoeld in artikel 10:3 sub 4 zijn de volgende voorwaarden verbonden:
 - a. de werknemer moet het declaratieformulier bij het Fonds indienen;
 - b. de werknemer is een eigen bijdrage verschuldigd conform de door het OAGz vastgestelde tabel ex artikel 10:12.
 - c. de werkgever moet het declaratieformulier op sommige punten, die op het declaratieformulier zijn uitgewerkt, voor akkoord mede-ondertekenen.
2. De financiële tegemoetkoming bedraagt het bedrag van de declaratie van de opvang verminderd met de eigen bijdrage van de werknemer conform de in artikel 10:12 weergegeven tabel, tot een maximum van f 5,- c.q. € 2,- per opvanguur.

*Dubbele aanspraak***Artikel 10:10 Dubbele aanspraak**

1. Indien zowel de werknemer als zijn echtgenote of relatiepartner aanspraak kan maken op de in deze uitvoeringsregeling opgenomen kinderopvangvergoeding, wordt de vergoeding slechts aan één van beiden toegekend.
2. Het fonds zal bij de vaststelling van de vergoeding rekening houden met de bijdragen die door de werkgever van de huwelijks- of relatiepartner verkregen kunnen worden. De huwelijks- of relatiepartner van de werknemer is verplicht deze gegevens te verstrekken op straffe van het vervallen van het recht op een tegemoetkoming vanuit het fonds indien hier niet of niet op de voorgeschreven wijze aan voldaan wordt.

Artikel 10:11 Tabel eigen bijdrage van toepassing bij de artikelen 10:5, 10:6 en 10:8

Het OAGz stelt per kalenderjaar een tabel vast waarmee de hoogte van de ouderbijdrage per maand wordt vastgesteld voor de kinderopvangmodaliteiten waar de werknemer voor de opvang van zijn/haar kinderen gebruik van maakt. In uitzonderlijke situaties kan het OAGz besluiten om deze tabel in de loop van enig kalenderjaar aan te passen. De tabel zal in beginsel zijn gebaseerd op de adviestabellen van het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, al kan het OAGz besluiten een geheel eigen tabel vast te stellen.

Artikel 10:12 Tabel eigen bijdrage van toepassing bij de artikelen 10:7 en 10:9

Het OAGz stelt per kalenderjaar een tabel vast waarmee de hoogte van de ouderbijdrage per maand wordt vastgesteld voor de gastouderopvangmodaliteiten waar de werknemer voor de opvang van zijn/haar kinderen gebruik van maakt. In uitzonderlijke situaties kan het OAGz besluiten om deze tabel in de loop van enig kalenderjaar aan te passen. De tabel zal in beginsel zijn gebaseerd op de adviestabellen van het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, al kan het OAGz besluiten een geheel eigen tabel vast te stellen.

Artikel 10:13 Slotbepalingen

1. De bedragen in deze uitvoeringsregeling worden jaarlijks door partijen bij deze CAO vastgesteld.
2. Het toekennen van de financiële tegemoetkoming als bedoeld in de artikelen 10:5 lid 2, 10:6 lid 2, 10:7 lid 2, 10:8 lid 2 en 10:9 lid 2 kan slechts geschieden zolang de in artikel 10:1 genoemde Stichting over financiële middelen hiertoe beschikt. Dit uitgangspunt kan ertoe leiden dat de financiële tegemoetkoming in enig kwartaal op een lager niveau wordt vastgesteld dan als in de artikelen 10:5 lid 2, 10:6 lid 2, 10:7 lid 2, 10:8 lid 2 en 10:9 lid 2 vermeld staat.
3. In gevallen waarin deze uitvoeringsregeling niet voorziet of onduidelijk is, kunnen werkgever, werknemer

- mer, ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging zich met een gemotiveerd verzoek wenden tot het Bestuur van de in artikel 10:1 genoemde Stichting, die ter zake een bindende beslissing neemt.
4. Alle geschillen tussen een werkgever en een werknemer of tussen een werkgever en een ondernemingsraad/personeelsvertegenwoordiging voortvloeiend uit de toepassing van deze uitvoeringsregeling, kunnen bij uitsluiting van het in artikel 17:2 genoemde Scheidsgerecht Gezondheidszorg ter bindende beslissing worden voorgelegd aan het Bestuur van de in artikel 10:1 genoemde Stichting.

ARBO
plan van
aanpak

Artikel 11:1 Plan van aanpak werkgever

1. De werkgever is ter voorkoming van ziekte en arbeidsongeschiktheid en ter verlaging van de werkdruk verplicht een plan van aanpak op te stellen, met daarin onder meer de volgende elementen:
 - de keuze van de Arbo-dienst en de inhoud van het contract met de Arbo-dienst;
 - activiteiten in het kader van herplaatsing van (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemers;
 - 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 arbo-managementsysteem zoals bedoeld in het arbo-convenant.

De ondernemingsraad heeft het recht van instemming ex artikel 27 WOR met betrekking tot het plan van aanpak zoals genoemd in dit lid.
2. 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.
3. Werkdruk is een onderwerp waaraan in het kader van arbeidsomstandighedenbeleid aandacht dient te worden geschonken. Een indicator voor te hoge werkdruk is het ziekteverzuimpercentage. Indien de ontwikkelingen in het verzuimpercentage daartoe aanleiding geven, zal door of onder begeleiding van de Arbo-dienst worden onderzocht of er een relatie is met de werkdruk. Waar blijkt dat deze relatie aanwezig is, worden passende maatregelen in het overleg met de ondernemingsraad besproken.

Loon-
doorbetaling
bij arbeids-
ongeschiktheid

Artikel 11:2 Loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid

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-inkomsten in of buiten de dienstbetrekking door de werknemer genoten voor werkzaamheden die hij heeft verricht gedurende de tijd dat hij, indien arbeidsgeschikt, 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.

*Weigeren of opschorten
doorbetaling*

6. De medewerker behoudt gedurende de in lid 1 genoemde perioden recht op vakantietoelage, onder aftrek van enige bij of krachtens de wet geldende verzekering, alsmede ingevolge de pensioenregeling van het PGGM toegekende vakantietoelage.
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.
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.

*Reïntegratie***Artikel 11:3 Herplaatsing arbeidsongeschikte werknemer**

1. Bij gebleken gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid zal de werkgever de werknemer herplaatsen, tenzij de werkgever aan betrokken werknemer aantoont dat zulks niet mogelijk is.
2. In geval van herplaatsing van een werknemer die arbeidsongeschikt is geworden tijdens de uitoefening van zijn functie en voor deze herplaatsing her-, om- of bijscholing noodzakelijk is, wordt 100% tegemoetkoming in de studiekosten verstrekt. Geen kosten worden vergoed indien en voorzover de werknemer hiervoor een uitkering kan verkrijgen krachtens de Wet REA (Wet op de Reïntegratie Arbeidsgehandicapten).
3. De situationeel arbeidsongeschikte 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.

*Gehandicapte werknemers***Artikel 11:4 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 arbeidsgeschiktheid 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/personeelsvertegenwoordiging.

*Verhaalsactie***Artikel 11:5 Verhaalsactie in geval van arbeidsongeschiktheid werknemer**

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.

*Herverzekering
ziekteverzuim***Artikel 11:6 Herverzekering ziekteverzuimrisico**

Voor de arbeidsrelaties die op 31 december 2000 onder de werkingssfeer van de CAO Gehandicaptenzorg (voorheen Ziekenhuiswezen) vallen, geldt dat wanneer de werkgever een contract sluit met een verzekeringsmaatschappij die een mantelovereenkomst heeft gesloten met de stichting Sociale Voorzieningen Z, welke door CAO partijen bij de voormalig CAO Gehandicaptenzorg (voorheen Ziekenhuiswezen) mede is opgericht, de werkgever gerechtigd is op het loon van de werknemer een bijdrage in te houden. De hoogte van deze werknemersbijdrage wordt vastgesteld door CAO-partijen. De werkgever geeft de ondernemingsraad/personeelsvertegenwoordiging inzicht in genoemd contract en in de verzuimcijfers waarop de premie in genoemd contract is gebaseerd.

Persoonlijke ontwikkeling

Persoonlijke ontwikkeling

Artikel 12:1 Persoonlijke ontwikkeling

De werkgever stelt in overleg met de ondernemingsraad/personneelsvertegenwoordiging het persoonlijk ontwikkelingsbeleid van werknemers in zijn instelling vast. Werkgever en werknemer zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor de persoonlijke ontwikkeling van werknemers.

Voor het ontwikkelingsbeleid geldt per werkgever een budget van ten minste 0,2% van de loonsom.

Elke werknemer die structureel in de sector Gehandicaptenzorg werkzaam is, heeft 1 keer per 5 jaar recht op een loopbaanadvies. Van het loopbaanadvies wordt schriftelijk verslag gedaan.

Scholingsplan

Artikel 12:2 Scholingsplan

1. Werkgever stelt in overleg met de ondernemingsraad/personneelsvertegenwoordiging het scholingsplan voor de instelling vast. In het scholingsplan wordt een relatie worden 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 scholingsbehoeften van de te onderscheiden beroepsgroepen binnen de sector Gehandicaptenzorg.
2. Voor de uitvoering van het scholingsplan geldt per werkgever een budget van ten minste 0,8% van de loonsom per jaar.
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, voor zover 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.

Faciliteiten

Artikel 12:3 Scholingsfaciliteiten

1. Als onderdeel van het scholingsplan stelt de werkgever in overleg met de ondernemingsraad/personneelsvertegenwoordiging een regeling studiekosten en studieverlof op.
In deze regeling wordt tenminste aandacht besteed aan:
 - opleidingen die in opdracht van de werkgever gevolg 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

<i>In werking treding</i>	Artikel 13:1 Inwisselen van arbeidsvoorwaarden
<i>Termijnen</i>	1. De werknemer kan vanaf 1-1-2002, of vanaf een eerder moment indien de werkgever al vòòr 1-1-2002 de mogelijkheden van hoofdstuk 13 aan zijn werknemers aanbiedt, de in artikel 13:2 genoemde arbeidsvoorwaarden, de tijdbronnen respectievelijk geldbronnen, inwisselen 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/personeelsvertegenwoordiging 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).
<i>Tijdbronnen</i>	Artikel 13:2 Bronnen en doelen 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
<i>Geldbronnen</i>	En de navolgende geldbronnen: E. het bruto salaris F. de bruto vakantietoeslag met inachtneming van het minimum als bedoeld in artikel 15 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.
<i>Tijddoelen</i>	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 zes extra vakantiedagen;
<i>Gelddoelen</i>	En de navolgende geld (in natura) doelen: C. geld; D. (premie)spaar(loon)regeling; 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. 3. Ten aanzien van het inwisselen van bronnen voor doelen geldt het bepaalde in dit hoofdstuk.
<i>Spaarverlof</i>	Artikel 13:3 Inwisselen voor 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 tegood spaarverlof. De overeengekomen afspraken worden schriftelijk vastgelegd. 2. De werkgever kan met de ondernemingsraad/personeelsvertegenwoordiging 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/personeelsvertegenwoordiging 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, premiespaar- en spaarloonregeling

PC privé, fietsplan etc.

1. De werknemer kan gebruik maken van een door de werkgever geïnitieerd PC-privé project, fietsenplan, kinderopvangregeling of premiespaar- 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 vakantietoelage 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 brutosalaris niet verlaagd.
5. Voor de berekening van de hoogte van de verhuiskostenvergoeding als bedoeld in artikel 9:8 en de gratificatie in artikel 4:13 wordt uitgegaan van het verlaagde brutosalaris.

Artikel 13:6 Geldbronnen inwisselen voor premiespaar of spaarloon

Premiespaar-spaarloon

De werknemer kan in het kader van een door de werkgever opgestelde premiespaar- en/of 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/verkoopen vakantie

1. De werknemer kan jaarlijks bij de werkgever een verzoek indienen inhoudende dat hij maximaal 6 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.

Hoofdstuk 13.

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/personeelsvertegenwoordiging 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.

Faciliteiten en bevoegdheden medezeggenschapsorganen en werknemersorganisaties

Faciliteiten
OR

Artikel 14:1 Faciliteiten medezeggenschapsorganen

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. Elk lid van een ondernemingsraad ontvangt jaarlijks een bijzondere toeslag voor het aan het lidmaatschap van de OR verbonden inconvenient.
3. De in lid 2 bedoelde toeslag bedraagt op jaarbasis f 500,- c.q. € 227,- bruto. De toeslag wordt naar rato toegekend voor elke volle kalendermaand dat de betreffende medewerker deel uitmaakt van de OR.
4. De werkgever stelt ten minste 1 uur per week kwalitatieve ambtelijke ondersteuning per ondernemingsraadzetel ter beschikking.

Extra
bevoegdheden

Artikel 14:2 (Extra) bevoegdheden ondernemingsraad

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 recht van bespreking van de conceptbegroting van de instelling, in het bijzonder ten aanzien van de personeelsbegroting, alsmede ten aanzien van het aanschaffingsbeleid.
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

Artikel 14:3 Faciliteiten werknemersorganisaties

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:
 - 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

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 twee vakbondsconsulenten worden vrijgesteld.

Vakbonds-
verlof

3. Rechtspersoon-werkgevers met minder dan 500 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.

Onder activiteiten van de werknemersorganisaties worden verstaan:

- statutaire vergaderingen dan wel vergaderingen van statutaire regionale organen voorzover de werknemer als bestuurslid en/of verkozen afgevaardigde is aangewezen;

Onder werknemersorganisatie wordt verstaan:

- 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:
 - Nederlandse Vereniging van Sociaal Psychiatrisch Verpleegkundigen.
 - Nederlandse Vereniging van Creatief Therapeuten.
 - Vereniging voor Psychodiagnostisch werkenden (VVP)

Wanneer, gelet op het hiervoor bepaalde, dit aantal verenigingen uitgebreid wordt, zullen partijen bij deze CAO hiervan aan de werkgever mededeling doen.

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

- | | |
|-----------------------------|--|
| Duur | 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. |
| Verlenging duur | 2. Voor de werknemer die binnen 5 jaar na de datum van het ontslag als bedoeld in artikel 15:1 de pensioengerechtigde of functionele leeftijd, als bedoeld in het reglement van het Pensioenfonds voor de Gezondheid Geestelijke en Maatschappelijke belangen 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 of functionele leeftijd. |
| Bepaling aantal dienstjaren | 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

- | | |
|------------------------|--|
| Hoogte
doorbetaling | 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. |
| | 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 van de Bedrijfsvereniging voor de Gezondheid, Geestelijke en Maatschappelijke Belangen. 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. |
| Pensioen | 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

- | | |
|----------------|---|
| Verplichtingen | 1. De rechthebbende is verplicht zich binnen 14 dagen na de aanzegging van zijn ontslag in te laten schrijven bij de Regionale Bureau's voor de Arbeidsvoorziening (RBA's) 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 |

*Vermindering wachtgeld***Artikel 15:5 Vermindering van het wachtgeld**

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.

*Opschorting***Artikel 15:6 Opschorting van het wachtgeld**

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.

*Vervallen recht wachtgeld***Artikel 15:7 Vervallen van het wachtgeld**

1. Het wachtgeld vervalt:
 - 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:
 - 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.

*Uitkering bij overlijden***Artikel 15:8 Uitkering bij overlijden van de rechthebbende**

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. 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.

*Uitbetaling***Artikel 15:9 Uitbetaling van het wachtgeld**

De uitkering van het wachtgeld geschiedt maandelijks met inachtneming van het bepaalde in artikel 4:7.

*Afkoop***Artikel 15:10 Afkoop van het wachtgeld**

Op verzoek van de rechthebbende kan in bijzondere gevallen ter beoordeling van het OAGz het recht op wachtgeld geheel of gedeeltelijk worden afgekocht.

*Bijzondere regelingen***Artikel 15:11 Bijzondere regelingen**

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 9:8 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

Leerlingen

Artikel 16:1 Garantieregelingen Leerlingen

Een leerling die op het moment van inwerkingtreding van deze CAO een leer-arbeidsovereenkomst met de werkgever heeft afgesloten, behoudt de rechten die voortvloeien uit de CAO Gehandicaptenzorg (voorheen CAO Z) en die voor de leerling in gunstige zin van deze CAO afwijken. Eveneens behoudt deze leerling zijn rechten die in de leer-arbeidsovereenkomst zijn vastgelegd, en die voor de leerling in gunstige zin van deze CAO afwijken.

Leerlingstelsel

Artikel 16:2 Leerlingstelsel – opleidingen

1. Voor de werknemer die een opleiding volgt in het kader van het leerlingstelsel geldt de jeugdschaal (bij leeftijd van 22 jaar of ouder: de schaal) behorende bij een door de werkgever vastgestelde schaal die ligt onder de laagst voorkomende schaal voor de functie waarvoor wordt opgeleid.
2. Het salaris van de in lid 1 genoemde werknemer wordt aangepast aan de omvang van het dienstverband. Deze omvang wordt bepaald door het aantal uren arbeid dat gegeven de organisatie van het onderwijs kan worden verricht.

Contracten bepaalde tijd (DTG)

Artikel 16:3 Overgangsbepaling arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd CAO Gehandicaptenzorg (voorheen DTG)

Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd welke voor 1 januari 2001 zijn afgesloten en waarop de CAO Gehandicaptenzorg (voorheen Dagverblijven en Tehuizen voor Gehandicapten) 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.

Salarisgarantie voorheen Z

Artikel 16:4 Oude salarisgarantieregeling van CAO Gehandicaptenzorg (voorheen Ziekenhuiswezen)

1. Dit artikel geldt slechts voor werknemers welke in dienst waren op 31-12-2000 bij een instelling vallende onder de werkingssfeer van de CAO Gehandicaptenzorg (voorheen Ziekenhuiswezen).
2. Indien op het moment, waarop ten aanzien van de functiecategorie waartoe de functie van de werknemer behoort, de in artikel 4:2 genoemde salarisschalen voor zijn functie in werking traden, voor de werknemer die voor 1 januari 1985 in dienst is getreden een salaris geldt (zoals vastgelegd in de arbeidsovereenkomst) dat gelijk of hoger is dan het hierna bij de, overeenkomstig artikel 4:3 voor hem vastgestelde, functionele salarisschaal aangegeven inpassingstabelnummer, dan wordt het voor de werknemer geldende salaris gefixeerd, met inachtneming van de algemene loonaanpassingen in het kader van de CAO Gehandicaptenzorg.
3. Indien op het moment, waarop ten aanzien van de functiecategorie waartoe de functie van de werknemer behoort, de in artikel 4:2 genoemde salarisschalen voor zijn functie in werking traden, voor de werknemer die voor 1 januari 1985 in dienst is getreden een salaris geldt (zoals vastgelegd in de arbeidsovereenkomst) dat lager is dan het hierna bij de overeenkomstig artikel 4:3 voor hem vastgestelde, functionele salarisschaal aangegeven inpassingstabelnummer, doch in zijn arbeidsovereenkomst is vastgelegd dat hij een hoger salaris kan verwerven, dan geldt als bereikbaar maximum het onderstaande inpassingstabelnummer.

Functionele schaal

Maximum inpassingstabelnummer

5	12
10	14
15	16
20	18
25	20
30	22
35	25
40	29
45	33
50	39
55	46
60	55
65	67
70	82
75	95
80	Maximum FWG-salarisschaal 80 vermeerderd met 10% van dit maximum

4. De werknemer, die bij indiensttreding:
 - direct voorafgaand aan het dienstverband op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam was bij een instelling die verplicht was om dit artikel toe te passen
 - en
 - in genoemde instelling een functie vervulde waarop artikel 16:4 sub A lid 1 of lid 2 van deze regeling van toepassing was,
 behoudt bij aanvaarding van een ten opzichte van zijn vorige functie tenminste gelijk functieniveau, aan-

spraak op toepassing van artikel 16:4 sub A, lid 1 of lid 2 van deze regeling. Deze aanspraak wordt bij indiensttreding door de werknemer medegedeeld en in de arbeidsovereenkomst vastgelegd.

Artikel 16:5 Garantieregeling werkgeversbijdrage na invoering IZZ voor DTG-werknemers*IZZ en DTG*

1. De werknemer die op 31 december 2000 werkzaam is bij een instelling die onder de werkingssfeer van de CAO Gehandicaptenzorg (voorheen Dagverblijven en Tehuizen voor Gehandicapten) viel, heeft tot het moment van deelname aan de Ziektekostenregeling IZZ recht op een vergoeding conform de bepalingen van artikel 64 juncto Uitvoeringsregeling I Tegemoetkoming premie particuliere ziektekostenverzekering zoals deze gold op basis van de CAO Gehandicaptenzorg (voorheen Dagverblijven en Tehuizen voor Gehandicapten) op 31 december 2000. Na overgang van de werknemer naar de Ziektekostenregeling IZZ, uiterlijk op 1-1-2002, heeft de werknemer recht op een vergoeding conform lid 1 tot en met 5 van artikel 9:9.
2. In aanvulling op lid 1 geldt voor de werknemers die op 31 december 2000 op grond van de CAO Gehandicaptenzorg (voorheen Dagverblijven en Tehuizen voor Gehandicapten) van hun huidige werkgever een ziektekostenvergoeding ontvingen voor zichzelf en voor eventuele medebelanghebbenden, dat zij een compensatietoeslag ontvangen op de vergoeding als bedoeld in lid 2 van artikel 9:9 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 I Tegemoetkoming premie particuliere ziektekostenverzekering, zoals deze gold op basis van de CAO Gehandicaptenzorg (voorheen Dagverblijven en Tehuizen voor Gehandicapten) op 31 december 2000, bestond.

Artikel 16:6 Overgangsbepaling spaarverlof*Spaarverlof*

1. Tot het moment waarop de werkgever een meerkeuzesysteem conform hoofdstuk 13 van deze CAO instelt, geldt de regeling van dit artikel. Na invoering van een meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden conform hoofdstuk 13 van deze CAO door de werkgever, geldt onverkort het door de werkgever ingestelde meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden. De werknemer heeft daarbij slechts recht op een eventuele vermeerdering conform lid 2 en/of een eventuele verlenging conform lid 3, indien hij bij invoering van het meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden het spaarverlof aan het opnemen is.
2. De werknemer heeft op grond van een door de werkgever op te stellen regeling de mogelijkheid vrij uren te sparen. Hiervoor kunnen de volgende opgebouwde rechten worden gebruikt:
 - de op grond van artikel 6:8 lid 5 gespaarde uren;
 - de op grond van artikel 8:1 opgebouwde bovenwettelijke vakantierechten.In deze regeling mag worden afgeweken van het bepaalde in artikel 8:9, behoudens het wettelijk minimum. Op grond van deze regeling krijgt de werknemer het recht om gedurende een met de werkgever overeengekomen periode gespaarde uren in een aaneengesloten periode op te nemen. Indien de werknemer de gespaarde uren opneemt ten behoeve van een herorientatie op zijn beroep/loopbaan, worden deze uren vermeerderd met 20%.
3. De werknemer wordt in de gelegenheid gesteld om het in de afgesproken periode gespaarde verlof te verlengen met onbetaald verlof tot een maximum van een half jaar.
4. Bij ontslag gedurende de periode waarin wordt gespaard, worden de gespaarde uren voor de ontslagdatum opgenomen. Bij beëindiging van de dienstbetrekking na langdurige ziekte gedurende de periode waarin wordt gespaard, worden de gespaarde uren uitbetaald.

Artikel 16: 7 Arbeidsmarkimpulsregeling (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 locatietehulp en wordt ingeschaald in salaristabel 5 (5a of 5c, afhankelijk van de leeftijd).
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 locatietehulp 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.

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 5a Voor AMI-werknemers jonger dan 23 jaar gelden de percentages van het minimumloon

Leeftijd	Percentage	Sal.nivo cao-gz 01-07-2001 in guldens	Sal.nivo cao-gz 01-07-2001 in euro's
22	85,0	2211,10	1003,35
21	72,5	1885,90	855,78
20	61,5	1599,80	725,96
19	52,5	1365,70	619,73
18	45,5	1183,60	537,09
17	39,5	1027,50	466,26
16	34,5	897,40	407,22
15	30,0	780,40	354,13

¹ Het wettelijk minimumloon bedraagt per 1 juli 2001 f 2601,30.

Tabel 5c Salarisbedragen per maand voor werknemers vanaf 21 jaar die vanaf 1 oktober 1996 in dienst zijn getreden in de kernfunctie locatiehulp

Volgnummer	Sal.nivo cao-gz 01-01-2001 in guldens	Sal.nivo cao-gz 01-07-2001 in guldens afgerond	Sal.nivo cao-gz 01-07-2001 in euro's afgerond
2 ¹	2544,10	2601,30	1180,42
4	2651,00	2757	1251
6	2771,00	2882	1308
8	2896,00	3012	1367
9	2959,00	3077	1396

Tabel 6 Salarisbedragen per maand voor AMI-werknemers vanaf 21 jaar die na 1 juli 1995 in dienst zijn getreden als instellingshulp

Volgnummer	Sal.nivo cao-gz 01-01-2001 in guldens	Sal.nivo cao-gz 01-07-2001 in guldens afgerond	Sal.nivo cao-gz 01-07-2001 in euro's afgerond
2 ¹	2544,10	2601,30	1180,42
4	2651,00	2757	1251
6	2771,00	2882	1308
8	2896,00	3012	1367
9	2959,00	3077	1396
10	3029,00	3150	1429
11	3117,00	3242	1471
12	3212,00	3340	1516
12	3212,00	3340	1516
13	3321,00	3454	1567
13	3321,00	3454	1567
14	3430,00	3567	1619

¹ Het wettelijk minimumloon bedraagt per 1 juli 2001 f 2601,30.

Slotbepalingen

<i>Interpretatie</i>	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 bedoelingen van partijen.
<i>Geschillen</i>	Artikel 17:2 Geschillen 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>	Artikel 17:3 Looptijd CAO en opzegging 1. De CAO geldt van 1 juli 2001 tot en met 31 augustus 2002. 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>CAO Sociale Begeleiding</i>	Artikel 17:4 CAO Sociale Begeleiding In geval van fusie, vormen van samenwerking, reorganisatie en (gedeeltelijke) sluiting van de instelling is de CAO Sociale Begeleiding van toepassing, overeenkomstig het bepaalde in die CAO.
<i>Uitzendkrachten</i>	Artikel 17:5 Uitzendkrachten Aan de arbeidskrachten die door de houder van een vergunning voor het ter beschikking stellen van arbeidskrachten als bedoeld in de WAADI (Wet Allocatie Arbeidskrachten door Intermediairs) ter beschikking gesteld worden aan een organisatie, die onder de werkingssfeer van de CAO Gehandicaptenzorg valt, zal die vergunninghouder overeenkomstige arbeidsduur, lonen en overige vergoedingen toekennen als die welke worden toegekend aan werknemers, werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies, in dienst van de inlenende organisatie. Partijen bij de CAO Gehandicaptenzorg zullen deze bepaling ter kennis brengen van de Stichting Meldingsbureau Uitzendbranche, zoals dit op grond van de CAO voor Uitzendkrachten vereist is.

Bijlage Beleidskader Sociaal Beleid Gehandicaptenzorg

Algemeen

Het sociaal beleid van de instelling maakt onverbrekelijk 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 organisatorische 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 organisatorische 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 organisatorische 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 verzuimbeleid

Werkgever en ondernemingsraad spannen zich in voor de formulering en uitvoering van een samenhangend beleid, gericht op de reductie van het ziekteverzuim en de spoedige reïntegratie van arbeidsongeschikte medewerkers. Hierbij zal gebruik gemaakt worden van de resultaten van het project Profijt van Arbobeleid en het Arbo-convenant. Ten aanzien van dit aandachtsgebied wordt gewezen op het bepaalde in artikel 11:1 van deze CAO.

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 2001 in guldens en bedragen per 1 juli 2001 in guldens en euro's voor de CAO Gehandicaptenzorg

Salarisniveau	Sal.nivo cao-gz 01-01-2001 in guldens	Sal.nivo cao-gz 01-07-2001 in guldens afgerond	Sal.nivo cao-gz 01-07-2001 in euro's afgerond
b	2483	2582	1172
1	2498	2598	1179
2	2545	2647	1201
3	2591	2695	1223
4	2693	2801	1271
5	2791	2903	1317
6	2846	2960	1343
7	2921	3038	1379
8	2996	3116	1414
9	3073	3196	1450
10	3160	3286	1491
11	3256	3386	1537
12	3357	3491	1584
13	3470	3609	1638
14	3584	3727	1691
15	3690	3838	1741
16	3809	3961	1798
17	3905	4061	1843
18	4019	4180	1897
19	4126	4291	1947
20	4236	4405	1999
21	4345	4519	2051
22	4454	4632	2102
23	4565	4748	2154
24	4676	4863	2207
25	4789	4981	2260
26	4908	5104	2316
27	5028	5229	2373
28	5135	5340	2423
29	5256	5466	2480
30	5374	5589	2536
31	5485	5704	2589
32	5598	5822	2642
33	5715	5944	2697
34	5834	6067	2753
35	5944	6182	2805
36	6054	6296	2857
37	6180	6427	2917
38	6308	6560	2977
39	6435	6692	3037
40	6548	6810	3090
41	6674	6941	3150
42	6796	7068	3207
43	6919	7196	3265
44	7034	7315	3320
45	7140	7426	3370
46	7247	7537	3420
47	7357	7651	3472

48	7464	7763	3522
49	7575	7878	3575
50	7685	7992	3627
51	7796	8108	3679
52	7905	8221	3731
53	8018	8339	3784
54	8126	8451	3835
55	8235	8564	3886
56	8347	8681	3939
57	8454	8792	3990
58	8564	8907	4042
59	8678	9025	4095
60	8786	9137	4146
61	8894	9250	4197
62	9006	9366	4250
63	9115	9480	4302
64	9228	9597	4355
65	9364	9739	4419
66	9503	9883	4485
67	9638	10024	4548
68	9778	10169	4615
69	9915	10312	4679
70	10052	10454	4744
71	10189	10597	4809
72	10329	10742	4875
73	10467	10886	4940
74	10605	11029	5005
75	10743	11173	5070
76	10881	11316	5135
77	11018	11459	5200
78	11172	11619	5272
79	11328	11781	5346
80	11478	11937	5417
81	11634	12099	5490
82	11788	12260	5563
83	11940	12418	5635
84	12096	12580	5708
85	12275	12766	5793
86	12458	12956	5879
87	12635	13140	5963
88	12818	13331	6049
89	12997	13517	6134
90	13176	13703	6218
91	13356	13890	6303
92	13537	14078	6389
93	13718	14267	6474
94	13900	14456	6560
95	14082	14645	6646
96	14264	14835	6732
97	14444	15022	6817
98	14624	15209	6902
99	14808	15400	6988
100	14989	15589	7074

Bijlage: Overgangssalaristabel CAO Gehandicaptenzorg

(voorheen CAO DTG) per 01-01-2001 voor overgangssituatie en per 01-07-2001.

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	Sal.nivo cao-gz 01-01-2001 in guldens	Sal.nivo cao-gz 01-07-2001 in guldens afgerond	Sal.nivo cao-gz 01-07-2001 in euro's afgerond
3	2616	2721	1235
4	2672	2779	1261
5	2734	2843	1290
6	2793	2905	1318
7	2856	2970	1348
8	2919	3036	1378
9	2983	3102	1408
10	3053	3175	1441
11	3142	3268	1483
12	3238	3368	1528
13	3348	3482	1580
14	3457	3595	1631
15	3560	3702	1680
16	3671	3818	1732
17	3781	3932	1784
18	3890	4046	1836
19	3988	4148	1882
20	4100	4264	1935
21	4204	4372	1984
22	4311	4483	2034
23	4417	4594	2085
24	4520	4701	2133
25	4630	4815	2185
26	4748	4938	2241
27	4864	5059	2295
28	4966	5165	2344
29	5080	5283	2397
30	5196	5404	2452
31	5307	5519	2505
32	5412	5628	2554
33	5526	5747	2608
34	5640	5866	2662
35	5745	5975	2711
36	5847	6081	2759
37	5973	6212	2819
38	6095	6339	2876
39	6220	6469	2935
40	6328	6581	2986
41	6451	6709	3044
42	6574	6837	3102
43	6696	6964	3160
44	6813	7086	3215
45	6916	7193	3264
46	7016	7297	3311
47	7125	7410	3363
48	7234	7523	3414

49	7342	7636	3465
50	7449	7747	3515
51	7557	7859	3566
52	7665	7972	3617
53	7774	8085	3669
54	7879	8194	3718
55	7988	8308	3770
56	8096	8420	3821
57	8203	8531	3871
58	8310	8642	3922
59	8419	8756	3973
60	8526	8867	4024
61	8631	8976	4073
62	8740	9090	4125
63	8848	9202	4176
64	8955	9313	4226
65	9090	9454	4290
66	9225	9594	4354
67	9360	9734	4417
68	9495	9875	4481
69	9628	10013	4544
70	9764	10155	4608
71	9897	10293	4671
72	10032	10433	4734
73	10166	10573	4798
74	10301	10713	4861
75	10438	10856	4926
76	10572	10995	4989
77	10706	11134	5052
78	10858	11292	5124
79	11006	11446	5194
80	11156	11602	5265
81	11307	11759	5336
82	11456	11914	5406
83	11609	12073	5479
84	11758	12228	5549
85	12018	12499	5672
86	12278	12769	5794
87	12538	13040	5917
88	12797	13309	6039
89	13056	13578	6162
90	13317	13850	6285
91	13576	14119	6407
92	13836	14389	6530
93	14096	14660	6652
94	14355	14929	6775
95	14615	15200	6897
96	14874	15469	7020
97	15137	15742	7144
98	15395	16011	7265
99	15654	16280	7388
100	15914	16551	7510

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 en zij 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)	

consignatie (afwijking rusttijd en pauze) * 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	2 tijdruimten van elk minimaal 7 x 24 uur niet toegestaan 13 uur 60 uur gemiddeld 45 uur per week (585 uur) gemiddeld 40 uur per week (520 uur) 1/2 uur	
lange aanwezigheidsdienst: maximaal 24 uur * 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		3 26 niet toegestaan 11 uur (1 x per periode van 7 x 24 uur in te korten tot 8 uur) 6 uur 12 uur 13 uur 60 uur gemiddeld 45 uur per week (585 uur) (gemiddeld 40 uur per week (520 uur)) 1/2 uur
korte aanwezigheidsdienst: maximaal 12 uur * 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		5 26 niet toegestaan 11 uur (1 x per periode van 7 x 24 uur in te korten tot 8 uur) 5 uur 1/2 uur
bereikbaarheidsdienst * 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		3 26 niet toegestaan 13 uur 60 uur gemiddeld 45 uur per week (585 uur) (gemiddeld 40 uur per week (520 uur)) 1/2 uur
cumulatie bijzondere diensten (consignatie + aanwezigheid + bereikbaarheidsdiensten) * maximum aantal bijzondere diensten per periode van 7 x 24 uur * maximum aantal bijzondere diensten per 13 weken		3 26

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 aanvullende regels bij overwerk indien er sprake is van nachtdiensten * maximum arbeidstijd per nachtdienst * maximum 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)
* 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)	

consignatie (afwijking rusttijd en pauze) * 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	2 tijdruimten van elk minimaal 7 x 24 uur niet toegestaan 13 uur 60 uur gemiddeld 45 uur per week (585 uur) gemiddeld 40 uur per week (520 uur) 1/2 uur	gemiddeld 48 uur per week (624 uur)
lange aanwezigheidsdienst: maximaal 24 uur * 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		26 niet toegestaan 11 uur 24 uur (in te korten met 1 uur i.v.m. overdracht) 16 uur (te verlengen met 1 uur i.v.m. overdracht) gemiddeld 48 uur per week (624 uur)
 korte aanwezigheidsdienst: maximaal 15 uur * 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 aanwezigheidsdienst * maximum arbeidstijd per 24 uur * maximum arbeidstijd per 13 weken * minimum arbeidstijd bij oproep		1/2 uur 5 26 niet toegestaan 9 uur 10 uur gemiddeld 48 uur per week (624 uur)
bereikbaarheidsdienst * 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		1/2 uur 5 26 niet toegestaan 13 uur gemiddeld 48 uur per week (624 uur)
cumulatie bijzondere diensten (consignatie + aanwezigheid- + bereikbaarheidsdiensten) * maximum aantal bijzondere diensten per periode van 7 x 24 uur * maximum aantal bijzondere diensten per 13 weken		1/2 uur 5 26

	Artikelnummer
A	
Aansprakelijkheid voor schade	Art. 3:4 en 3:5
Arbeidsmarkimpuls	Art. 1:6 en 16:7
Arbeidsduur	
- standaard	Art. 6:1
- afwijking	Art. 6:8
- extra uren boven arbeidsduur	Art. 6:9
Arbeidsomstandigheden	Art. 11:1
Arbeidsongeschiktheid, salariering tijdens –	Art. 11:2
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 en 2:4
- overgangsregeling contracten bep.tijd DTG	Art. 16:3
Assistent-Geneskundigen i.o.	Art. 5:8-5:11
B	
Begeleiden meerdaagse vakantie	Art. 7:20
Beoordeling	Art. 4:8
Bereikbaarheidsdienst	Art. 7:13-7:16
Beroepsprocedure FWG	Art. 4:26 en 4:31
Bevoegdheden ondernemingsraad	Art. 14:2
BIG (Wet)	
- (her)registratiekosten	Art. 9:10
Buitengewoon verlof	Art. 8:12-8:20
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
- werkingssfeer	Art. 1:1 en 1:2
CAO Sociale Begeleiding	
- werking	Art. 17:4
Cliënt	Art. 1:1
Consignatiedienst	Art. 7:13-7:16
D	
Definities	Art. 1:1
Detachering	Art. 3:8
E	
Eenmalige uitkering	Preambule
F	
Faciliteiten leden en kaderleden werknemersorganisaties	Art. 14:3
Faciliteiten ondernemingsraadsleden	Art. 14:1
Feestdagen	Art. 8:22
Funciewaardering FWG	Art. 4:1; 4:14-4:32
G	
Garantieschalen DTG	Art. 4:34
Geen of gedeeltelijke toepassing van de CAO	Art. 1:2 en 1:4
Gehandicapte werknemer	Art. 11:4
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
Goed werkgeverschap	Art. 3:1
Goed werknemerschap	Art. 3:10
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. 11:6
I	
Indelingsprocedure FWG op instellingsniveau	Art. 4:14-4:17
In- en doorstroombanen	Art. 1:6; 4:6
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 e.v.
L	
Landelijke Bezwarencommissie FWG	Art. 4:29-4:32
Leer-arbeidsovereenkomst	Art. 5:1
Leerlingen	
- faciliteitenregeling	Art. 5:5
- instroom leerlingen	Art. 5:2
- inspanningsverplichting	Art. 5:6
- salaris leerlingen	Art. 5:3
Leerlingstelsel	Art. 16:2
M	
Medezeggenschap	Art. 14:1 en 14:2
Meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden	Art. 13:1 e.v.
Melding afwezigheid	Art. 3:12
N	
Nachtaanwezigheidsdienst	Art. 7:17-7:19
Nevenfuncties	Art. 3:13
Non-actiefstelling	Art. 2:7
O	
Ondernemingsraad	Art. 14:1-14:2
Onregelmatige dienst	Art. 7:1; 7:9-7:11
- afbouwregeling	Art. 7:10
Ontheffing toepassing CAO	Art. 1:2 en 1:4
Ontoelaatbare handelingen	Art. 3:16
Overgangsregeling	
- overgang DTG naar IZZ	Art. 16:5
- salariëring	Art. 4:23
- spaarverlof	Art. 16:6
Overleg Arbeidsvoorwaarden Gehandicaptenzorg (OAGz)	Art. 1:1
Overwerk	Art. 7:1; 7:2-7:8
P	
Pauze	Art. 6:6
Periodieke verhogingen	Art. 4:8
Persoonlijke ontwikkeling	Art. 12:1
R	
Reis- en verblijfkosten	Art. 9:2
Relatiepartner	Art. 1:1 en 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. 11:2
- vakantietoeslag	Art. 4:10
Salaris	
- garantieregeling bij invoering FWG 3.0	Art. 4:23
- garantieregeling na invoering FWG 3.0	Art. 4:22
- garantieschalen AMI-banen	Art. 16:7
- garantieschalen DTG	Art. 4:34
- garantieregeling (oud) van CAO G (voorheen Z)	Art. 16:4
- salarisschalen	Art. 4:33
- toepassing salarisschalen	Art. 4:4
Schorsing	Art. 2:8
Seniorenverlof	Art. 8:2
Sociaal Beleid:	
- verplichting	Art. 3:9
- beleidskader	Bijlage
Stageregeling	Art. 5:7
Standaardkarakter	Art. 1:3
Studiefaciliteiten	Art. 12:1 en 12:2
 T	
Toeslagen	Art. 4:9
Traumatische ervaring werknemer	Art. 3:3
 U	
Uitkering bij overlijden	Art. 2:9
 Uitzendkrachten	Art. 17:5
Uurloon	Art. 1:1
 V	
Vakantie	
- vakantie rechten	Art. 8:1
- vakantie rechten I/D banen	Art. 1:6
- vakantie rechten AMI banen	Art. 16:7
- vergrijzingsuren	Art. 8:2
- opbouw bij arbeidsongeschiktheid	Art. 8:4
Vakantietoeslag	Art. 4:10
Vakbond	Art. 14:3
Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland	Art. 1:1
Vergoedingen	
- bezoek ouderlijke woning	Art. 9:4
- gebruik van maaltijden	Art. 9:6
- jubileumgratificatie	Art. 4:13
- kleding	Art. 9:7
- kwaliteitsbijdrage beroepsverenigingen	Art. 9:11
- reis- en verblijfkostenvergoeding dienstreizen	Art. 9:2
- tegemoetkoming premie particuliere ziektekosten	Art. 9:9 en 16:5
- tegemoetkoming woon/werkverkeer	Art. 9:1
- telefoonkostenvergoeding	Art. 9:3
- verhuiskostenvergoeding	Art. 9:8
- 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
- palliatief verlof	Art. 8:19
- politiek verlof	Art. 8:15
- studie verlof	Art. 12:3
- vakantie	Art. 8:1
- vakbondsverlof	Art. 14:3
Verstrekking CAO	Art. 2:2
Volledig dienstverband	Art. 6:1
 W	
Waarneming hoger gewaardeerde functie	Art. 4:12
Wachtgeld	Art. 15:1 e.v.
Werkgever	Art. 1:1
Werkingsfeer	Art. 1:1 en 1:2

Zakenregister

Werknemer	Art. 1:1
Werktijden	Art. 6:3
Werktijdenregeling	Art. 6:2
WIW-werknemer	Art. 1:5
Woon/werkverkeer, tegemoetkoming	Art. 9:1

Z

Ziektekostenverzekering, tegemoetkoming premie particuliere	Art.9:9 en 16:5
Ziekteverzuim	Art. 3:12 en 11:1

