

CAO LKCA 2013-2016

Inhoud

1	ALGEMENE BEPALINGEN	5
	ARTIKEL 1.1 DEFINITIES	5
	ARTIKEL 1.1A RELATIEPARTNER	5
	ARTIKEL 1.2 WERKINGSSFEER	6
	ARTIKEL 1.3 UITVOERINGSREGELINGEN EN BIJLAGEN	6
	ARTIKEL 1.4 LOOPTIJD	6
	ARTIKEL 1.5 KARAKTER CAO	6
	ARTIKEL 1.6 VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER	7
	ARTIKEL 1.7 VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER	7
2	ARBEIDSOVEREENKOMST	9
	ARTIKEL 2.1 ARBEIDSOVEREENKOMST	9
	ARTIKEL 2.2 GENEESKUNDIG ONDERZOEK	9
	ARTIKEL 2.3 DETACHERING	9
	ARTIKEL 2.4 MINIMUM-MAXIMUM OVEREENKOMST	9
	ARTIKEL 2.5 EINDE VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST	10
	ARTIKEL 2.6 OVERLIJDEN VAN DE WERKNEMER	10
	ARTIKEL 2.7 DISCIPLINAIRE MAATREGELEN	11
3	ARBEIDSDUUR	13
	ARTIKEL 3.1 ARBEIDSDUUR	13
	ARTIKEL 3.2 WERKTIJDEN	13
	ARTIKEL 3.3 TOEPASSING ARBEIDSTIJDENWET EN ARBEIDSTIJDENBESLUIT	13
	ARTIKEL 3.4 OVERWERK	13
	ARTIKEL 3.5 MANTELZORG	14
4	SALARIS EN (JAARLIJKSE) UITKERINGEN	15
	ARTIKEL 4.1 ALGEMEEN / BEPERKINGEN WERKINGSSFEER VAN DIT HOOFDSTUK	15
	ARTIKEL 4.2 VASTSTELLING VAN HET SALARIS	15
	ARTIKEL 4.3 INSCHALING BIJ INDIENSTTREDING	15
	ARTIKEL 4.4.1 JAARLIJKSE VERHOGING	15
	ARTIKEL 4.4.2 STRUCTURELE SALARISVERHOGING	16
	ARTIKEL 4.5 OVERGANG NAAR EEN ANDERE FUNCTIE	16
	ARTIKEL 4.6 UITBETALING SALARIS	16
	ARTIKEL 4.7 VAKANTIETOESLAG	17
	ARTIKEL 4.8 EINDEJAARSUITKERING	17
	ARTIKEL 4.9 JUBILEUMUITKERING	17
5	TOESLAGEN	18
	ARTIKEL 5.1 TOESLAG WAARNEMING HOGER GESALARIEERDE FUNCTIE	18
	ARTIKEL 5.2 ARBEIDSMARKTTOESLAG	18
6	TEGEMOETKOMINGEN EN VERGOEDINGEN	19
	ARTIKEL 6.1 VERHUISKOSTENVERGOEDING	19
	ARTIKEL 6.2 TEGEMOEKOMING WOON-WERKVERKEER	19
	ARTIKEL 6.3 TEGEMOETKOMINGEN EN VERGOEDINGEN VOOR STAGIAIRES	19
	ARTIKEL 6.4 REIS- EN VERBLIJFSKOSTENVERGOEDING	19

	ARTIKEL 6.5 TEGEMOETKOMING PREMIE ZORGVERZEKERING	19
	ARTIKEL 6.6 THUISWERKEN / TELEWERKEN	20
	ARTIKEL 6.7 TELEFOONKOSTEN	20
7	VERLOF	21
	ARTIKEL 7.1 AANTAL VAKANTIE UREN	21
	ARTIKEL 7.2 OPNAME VAKANTIEVERLOF	21
	ARTIKEL 7.3 VAKANTIEVERLOF BIJ EINDE DIENSTVERBAND	21
	ARTIKEL 7.4 FEESTDAGEN	22
	ARTIKEL 7.5 BUITENGEWOON VERLOF	22
	ARTIKEL 7.6 WERK EN PRIVÉ	23
	ARTIKEL 7.6.1 WETTELIJKE VERLOFREGELINGEN	23
	ARTIKEL 7.6.2 OUDERSCHAPSVERLOF	23
	ARTIKEL 7.6.3 ZORGVERLOF	23
8	EMPLOYABILITY	25
	ARTIKEL 8.1 SCHOLINGSBELEID EN LOOPBAANBELEID	25
	ARTIKEL 8.2 BIJSCHOLING	25
	ARTIKEL 8.3 BEOORDELINGSREGELING	25
9	ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN	26
	ARTIKEL 9.1 PERIODIEK GENEESKUNDIG ONDERZOEK	26
10	PENSIOEN	27
	ARTIKEL 10.1 PENSIOENFONDS	27
	ARTIKEL 10.2 PENSIOENPREMIE	27
11	WERKGELEGENHEID EN SOCIALE ZEKERHEID	28
	ARTIKEL 11.1 WGA PREMIE	28
	ARTIKEL 11.2 BETALING TIJDENS ARBEIDSONGESCHIKTHEID	28
	ARTIKEL 11.3 ONTSLAGBESCHERMING GEDEELTELIJK ARBEIDSONGESCHIKTEN	30
	ARTIKEL 11.4 REORGANISATIES EN FUSIES	30
	ARTIKEL 11.5 FINANCIËLE AANSPRAKEN BIJ ONTSLAG WEGENS BEDRIJFSECONOMISCHE OMSTANDIGHEDEN	31
12	MEDEZEGGENSCHAP	32
	ARTIKEL 12.1 ONDERNEMINGSRAAD	32
	ARTIKEL 12.2 TIJDSBESTEDING EN VERVANGING ONDERNEMINGSRAAD	32
	ARTIKEL 12.3 BOVENWETTELIJKE FACILITEITEN EN BEVOEGDHEDEN OR	32
	ARTIKEL 12.4 INSTEMMINGSRECHT EN ONDERSTEUNING OR OF PVT	32
	ARTIKEL 12.5 BESTUURSSAMENSTELLING	32
	ARTIKEL 12.6 VAKBONDSVERLOF	33
	BIJLAGE 1 SALARISSCHALEN	35
	BIJLAGE 2 TOEPASSING ARBEIDSTIJDENWET EN ARBEIDSTIJDENBESLUIT	36
	BIJLAGE 3 MODALITEITEN ARBEIDSDUUR	37
	BIJLAGE 4 VERHUIJKOSTENREGELING	38
	BIJLAGE 5 REIS- EN VERBLIJFKOSTENVERGOEDING	42
	BIJLAGE 6 BEOORDELINGSREGELING	44

1 Algemene bepalingen

ARTIKEL 1.1 DEFINITIES

In deze Cao wordt verstaan onder:

- a Arbeidsovereenkomst: een overeenkomst als bedoeld in artikel 7:610 Burgerlijk Wetboek;
- b Werkgever: Kennisinstituut Cultuureducatie en Amateurkunst, gevestigd te Utrecht;
- c Werknemer: degene, man of vrouw, die een arbeidsovereenkomst met de werkgever heeft gesloten, niet zijnde een vakantiekraacht;
- d Instelling: elk als zelfstandige eenheid optredend organisatorisch verband waarin op grond van een arbeidsovereenkomst arbeid wordt verricht;
- e Salarisschaal: een vaste oplopende reeks periodieknummer en de daarbij behorende bedragen zoals opgenomen in de salaristabel in Bijlage 1;
- f Salaris: het tussen werkgever en werknemer overeengekomen bruto maandbedrag dat hoort bij een periodieknummer uit de op de functie van de werknemer van toepassing zijnde salarisschaal;
- g Uurloon: het tussen werkgever en werknemer overeengekomen bruto bedrag per arbeidsuur, dat wordt verkregen door het bruto maandbedrag behorend bij een volgnummer dat voorkomt in de salaristabellen als opgenomen in de Salarisregeling Cultuureducatie en Amateurkunst in Bijlage 1 te delen door het getal 156.
- h Periodiek: een verhoging van het salaris met één periodieknummer
- i Periodieknummer: een nummer dat voorkomt in een salarisschaal in de salaristabel van Bijlage 1
- j Functionele schaal: de salarisschaal die hoort bij een bepaalde functiebeschrijving;
- k Arbeidsduur: de - met inachtneming van deze Cao - tussen werkgever en werknemer overeengekomen tijd waarin arbeid wordt verricht, waarbij inbegrepen de reis- en wachttijden die hun oorzaak vinden in de door de werkgever opgedragen werkzaamheden. Tot de arbeidsduur behoort eveneens de reistijd, verbonden aan werkzaamheden buiten de plaats van tewerkstelling en/of het werkgebied, aan het begin en/of einde van het werk. Dit voor zover de reistijd meer bedraagt dan de gebruikelijke reistijd woon/werkverkeer;
- l Plaats van tewerkstelling: de plaats, waar de werknemer gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht.
- m Werkgebied: het door de werkgever aangewezen gebied waarin de werknemer gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht en zoals dit is vastgesteld in de individuele arbeidsovereenkomst;
- n Relatiepartner: een persoon met wie de ongehuwde werknemer een relatie heeft en met wie hij - met de bedoeling duurzaam samen te leven - op hetzelfde adres woont en een gemeenschappelijke huishouding voert; bloedverwanten van de werknemer tot en met de derde graad zijn geen relatiepartner;
- o Leerling-werknemer: degene die in het kader van een beroepsbegeleidende leerweg of duale leerroute een opleiding volgt en met wie de werkgever een leerarbeidsovereenkomst heeft gesloten;
- p Vakantiekraacht: een schoolgaand persoon die in zijn schoolvakantie eenvoudige niet structurele werkzaamheden verricht gedurende een aaneengesloten periode van maximaal 4 weken.

ARTIKEL 1.1A RELATIEPARTNER

De bepalingen van de Cao en de daarvan onderdeel uitmakende uitvoeringsregelingen die van toepassing zijn op de gehuwde werknemer gelden in gelijke mate voor de werknemer met een geregistreerde partner in de zin van de Wet op de Partnerregistratie (Stb. 1997,324).

- a De bepalingen van de Cao en de daarvan onderdeel uitmakende uitvoeringsregelingen die van toepassing zijn op de gehuwde werknemer gelden in gelijke mate voor de werknemer met een

relatiepartner zoals bedoeld in artikel 1.1 sub n, mits voldaan is aan het in 1.1 sub b en c gestelde en op voorwaarde dat dit wettelijk mogelijk is en niet in bepaalde artikelen van de Cao wordt beperkt of uitgesloten.

- b De in sub a bedoelde werknemer is verplicht, hetzij bij indiensttreding, hetzij bij het ontstaan van de relatie, een door hem en zijn relatie ondertekende schriftelijke verklaring aan de werkgever te overleggen, waaruit blijkt dat sprake is van een relatie zoals bedoeld in artikel 1.1 sub n en dat de relatiepartners op hetzelfde adres wonen. De werknemer is verplicht het feit van beëindiging van de relatie binnen een maand schriftelijk aan de werkgever mee te delen.
- c Is aan het in sub a en b gestelde voldaan, dan wordt de relatiepartner als gezinslid aangemerkt. Tot bloed- en aanverwanten behoren in dit verband tevens bloed- en aanverwanten van de relatiepartner van de werknemer.

De werknemer kan pas aanspraken aan dit artikel ontlenen, nadat de werkgever in het bezit is gesteld van een afschrift van de partnerregistratie, of van de in sub b bedoelde schriftelijke verklaring.

ARTIKEL 1.2 WERKINGSSFEER

Deze Cao is van toepassing op werknemers (vast en tijdelijk) in dienst van het Kennisinstituut voor Cultuureducatie en Amateurkunst.

ARTIKEL 1.3 UITVOERINGSREGELINGEN EN BIJLAGEN

Uitvoeringsregelingen en bijlagen waarnaar in de Cao wordt verwezen, vormen één geheel met de Cao.

ARTIKEL 1.4 LOOPTIJD

Deze Cao is aangegaan voor het tijdvak van 01-01-2013 t/m 31-12-2016

Wanneer geen van de partijen bij de Cao uiterlijk drie maanden voor de datum waarop de Cao eindigt de Cao opzegt door middel van een aangetekend schrijven, wordt de duur steeds met een jaar verlengd.

Partijen kunnen overeenkomen de Cao tijdens de looptijd te wijzigen.

ARTIKEL 1.5 KARAKTER CAO

- 1 De met deze Cao en de uitvoeringsregelingen in strijd zijnde bepalingen in werkinstructie, huisregels of andere tussen werkgever en werknemer(s) overeengekomen regelingen zijn nietig.
- 2 In afwijking van het in lid 1 gestelde kan in voor de werknemer gunstige zin van de bepalingen van deze Cao worden afgeweken in een in het kader van artikel 11.4 opgesteld sociaal plan, waarover met FNV KIEM en KNTV overeenstemming is bereikt.

ARTIKEL 1.6 VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

1 VERSTREKKING EN INZAGE CAO

- a De werkgever geeft aan de werknemer op diens verzoek inzage in de vastbladige uitgave van deze Cao, dan wel een digitale uitgave van de Cao en tevens van elke nieuwe, gewijzigde druk of gewijzigde versie.
- b De werkgever geeft de werknemer die lid is van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging kosteloos een exemplaar van de vastbladige uitgave van deze Cao en tevens van elke nieuwe, gewijzigde druk.
- c De vakbonden, partij bij deze Cao, geven kosteloos een digitale versie van deze Cao aan hun leden.
- d De werkgever geeft tijdens de sollicitatieprocedure aan de beoogde werknemer inzage in een exemplaar van de Cao.

2 AANSPRAKELIJKHEID VOOR SCHADE

- a De werkgever verzekert zich voldoende voor de wettelijke aansprakelijkheid voor schade die de werknemer veroorzaakt tijdens de uitoefening van zijn dienstbetrekking.
- b De werknemer die tijdens de arbeidsduur buiten zijn schuld schade lijdt waarvoor de werkgever wettelijke aansprakelijk is, heeft recht op vergoeding van deze schade door de werkgever. Voorwaarde hierbij is dat de werknemer eventuele aanspraken die hij heeft op vergoeding door derden aan de werkgever overdraagt. Het in dit artikel bepaalde geldt niet voor geldelijke schade door loonderving, ter zake waarvan de werknemer aanspraak heeft op een uitkering krachtens een arbeidsongeschiktheidsuitkering, dan wel recht op een uitkering als bedoeld in artikel 11.2 van de Cao.

3 GEDRAGSCODE EN BEVORDEREN GELIJKE KANSEN

De werkgever stelt met instemming van de OR een gedragscode vast, gericht op:

- a De bevordering van doorstroom van vrouwen naar hogere functies binnen de instelling.
- b Het voorkomen binnen de instelling van ongewenst gedrag (agressie, racisme, seksuele intimidatie, leeftijdsdiscriminatie) en het respecteren van iedere levensbeschouwelijke opvattingen.
- c De bevordering van de arbeidsdeelname van leden van etnische minderheden en arbeidsgehandicapten, onder meer tot uitdrukking komend in een sollicitatiecode.

4 GEHEIMHOUDING

De werkgever is verplicht tot geheimhouding van hetgeen hem door zijn functie als werkgever aan persoonlijke gegevens over de werknemer bekend is, tenzij de werknemer toestemming geeft tot het verstrekken van deze persoonlijke gegevens. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van het dienstverband.

ARTIKEL 1.7 VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER

1 PLAATS VAN TEWERKSTELLING OF WERKGEBIED EN VERHUISPLICHT

- a De werknemer is verplicht in of nabij de plaats van tewerkstelling te wonen, of in het werkgebied als zo'n werkgebied is aangewezen.
- b De werknemer kan al dan niet op eigen verzoek een ontheffing krijgen van de genoemde verplichting.

- c Een verleende ontheffing kan – na overleg met de werknemer en na een redelijke termijn – worden ingetrokken als blijkt dat het belang van het werk en een goede uitoefening van de functie dat vereisen.

2 TIJDELIJKE WIJZIGING IN WERKZAAMHEDEN, ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN EN PLAATS VAN TEWERKSTELLINGEN/OF WERKGEBIED

Binnen redelijke grenzen en voor zover dat in het belang van het werk of de instelling is, stemt de werknemer – na overleg – in met:

- a Het voor korte tijd verrichten van andere werkzaamheden, die in redelijke mate aansluiten bij zijn functie;
- b Tijdelijke en incidentele wijzigingen van zijn arbeidsduur en werktijden;
- c Tijdelijke wijzigingen in de plaats van tewerkstelling en/of werkgebied.

3 NEVENFUNCTIES

- a De werknemer verplicht zich geen nevenfuncties te aanvaarden die als strijdig met of schadelijk voor het werk van de werknemer kunnen worden beschouwd.
- b In geval van twijfel overlegt de werknemer hierover met de werkgever.

4 GEHEIMHOUDING

- a De werknemer is verplicht tot geheimhouding van hetgeen hem in zijn functie en beroep ter kennis komt, voor zover die verplichting hem uitdrukkelijk is opgelegd. Deze verplichting blijft na beëindiging van het dienstverband gelden
- b De verplichting tot geheimhouding geldt niet tegenover personen die medeverantwoordelijk zijn voor een goede vervulling van de functie van de werknemer. Ook geldt de verplichting niet tegenover personen van wie de medewerking hierbij nodig is, wanneer deze personen zelf tot geheimhouding verplicht zijn of zich dienen te verplichten.

5 BEHEER OVER GOEDEREN WERKGEVER

- a De werknemer beheert goederen die door de werkgever aan zijn zorgen zijn toevertrouwd, zorgvuldig.
- b De werknemer kan slechts worden verplicht tot gehele of gedeeltelijke vergoeding van door de werkgever geleden schade, voor zover deze schade is ontstaan door opzet, grove schuld of ernstige nalatigheid van de werknemer.
- c De verplichting zoals bedoeld in lid b van dit artikel kan alleen worden opgelegd nadat de werknemer hierover is gehoord, waarbij hij zich kan laten bijstaan door een raadsman.

2 Arbeidsovereenkomst

ARTIKEL 2.1 ARBEIDSOVEREENKOMST

De arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer wordt schriftelijk aangegaan en gewijzigd.

- 1 Een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor onbepaalde of bepaalde tijd.
- 2 Artikel 7:668a BW is van toepassing op alle arbeidsovereenkomsten met uitzondering van de in lid 4 van dit artikel genoemde leerarbeidsovereenkomst.
- 3 In afwijking van artikel 7:668a BW wordt met de leerling-werknemer die een opleiding volgt in het kader van de beroepsbegeleidende leerweg of een duale leerroute een leerarbeidsovereenkomst aangegaan voor de duur van de opleiding. Eventueel wordt deze leerarbeidsovereenkomst voorafgegaan door een leerarbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de duur van maximaal één jaar. De leerarbeidsovereenkomst wordt aangegaan met de intentie de leerling-werknemer die met goed gevolg de opleiding afrondt aan zich te binden door een dienstverband voor onbepaalde tijd aan te bieden. De leerarbeidsovereenkomst eindigt als de opleiding (tussentijds) beëindigd wordt, de leerovereenkomst met de opleiding eindigt of de opleiding met goed gevolg wordt afgerond.

ARTIKEL 2.2 GENEESKUNDIG ONDERZOEK

- 1 Als een (aanstellings)keuring volgens de Wet op de Medische Keuringen mogelijk is, kan de werkgever de werknemer hiertoe verplichten.
- 2 De werknemer van veertig jaar of ouder wordt op zijn verzoek eenmaal per twee jaar in de gelegenheid gesteld een algemeen geneeskundig onderzoek te laten verrichten door een huisarts.
- 3 De kosten van deze keuring of onderzoeken komen voor rekening van de werkgever. Reis- en verblijfkosten worden vergoed volgens de ondernemingsregeling voor reis- en verblijfkosten overeenkomstig artikel 6.4 van de Cao.

ARTIKEL 2.3 DETACHERING

- 1 Er is sprake van detachering als twee instellingen overeenkomen dat een werknemer die in dienst is van de ene instelling zijn functie gaat uitoefenen in de andere instelling.
- 2 Voor detachering is altijd de instemming van de werknemer nodig.
- 3 De instelling, waarbij detachering plaatsvindt, kan niet treden in de rechten en plichten van de instelling, waarmee de werknemer een arbeidsovereenkomst heeft gesloten, tenzij dit is overeengekomen in de detacheringsovereenkomst.
- 4 Een detacheringsovereenkomst wordt altijd schriftelijk aangegaan.
- 5 Een gewaarmerkt afschrift van de detacheringsovereenkomst wordt aan de arbeidsovereenkomst van de werknemer gehecht.

ARTIKEL 2.4 MINIMUM-MAXIMUM OVEREENKOMST

Er is sprake van een minimum-/maximumovereenkomst als in de arbeidsovereenkomst is vastgelegd hoeveel uren een werknemer minimaal werkt of als in de arbeidsovereenkomst is vastgelegd hoeveel uren een werknemer minimaal en maximaal per week werkt. Het verschil bedraagt niet meer dan 10 uur per week.

ARTIKEL 2.5 EINDE VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

1 HET DIENSTVERBAND EINDIGT:

- a met wederzijdse instemming op het door werkgever en werknemer overeengekomen tijdstip;
- b door het verstrijken van de termijn, waarvoor de arbeidsovereenkomst is aangegaan;
- c door opzegging door werkgever of werknemer, gelet op wat in het tweede lid van dit artikel is bepaald ten aanzien van opzegging en met nakoming van een opzegtermijn van ten minste twee maanden. Dit tenzij op grond van artikel 7:672 BW of artikel XXI van de Wet Flexibiliteit en Zekerheid een langere opzegtermijn verplicht is.
- d door eenzijdige beëindiging tijdens de proeftijd zoals bedoeld in artikel 7:652 en 676 BW;
- e door ontslag op staande voet wegens dringende redenen voor werkgever of werknemer volgens de bepalingen van artikel 7:678 en 679 BW;
- f van rechtswege op de dag van de ingangsdatum van de AOW van de werknemer;
- g op het tijdstip waarop van het recht op overbruggingsuitkering volgens de pensioenregeling van het Pensioenfonds Zorg en Welzijn gebruik wordt gemaakt, tenzij werknemer en werkgever in onderling overleg schriftelijk anders overeenkomen. De werknemer die gebruik wil maken van de overbruggingsuitkering dient dit uiterlijk drie maanden voorafgaand aan de gewenste ingangsdatum aan zijn werkgever te melden. Werkgever en werknemer overleggen uiterlijk drie maanden voor de datum waarop de werknemer gebruik wenst te maken van de overbruggingsuitkering over de vraag of het dienstverband bij ingang van de overbruggingsuitkering ook daadwerkelijk eindigt;
- h door overlijden van de werknemer;
- i door ontbinding door de rechter op grond van artikel 7:685 of 686 BW vanwege gewichtige redenen dan wel vanwege wanprestatie;
- j op de eerste dag van de volgende kalendermaand, in het geval dat de werknemster de arbeidsovereenkomst in verband met haar bevalling wenst te beëindigen en dit schriftelijk uiterlijk 6 weken na de bevalling aan de werkgever heeft medegedeeld.

2 OPZEGGING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

- a gebeurt schriftelijk en beargumenteerd;
- b de opzegtermijn gaat in op de eerste dag van de kalendermaand die volgt op de opzegging.

3 VERLENGING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

Indien voortzetting van het dienstverband na de datum waarop door de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd is bereikt, in het belang van werkgever is, kan de arbeidsovereenkomst op voorstel van de werkgever voor bepaalde tijd, steeds voor de duur van maximaal zes maanden worden verlengd. Het bepaalde in artikel 7:668a lid 1 BW is hierbij niet van toepassing.

ARTIKEL 2.6 OVERLIJDEN VAN DE WERKNEMER

- 1 Na het overlijden van de werknemer wordt, naast de uitbetaling van het salaris en de vakantietoeslag tot en met de dag van overlijden, een uitkering ineens toegekend gelijk aan het salaris en de vakantietoeslag waarop de werknemer aanspraak zou hebben kunnen maken over de periode vanaf de eerste dag na het overlijden tot en met de laatste dag van de tweede maand volgend op die waarin het overlijden plaatsvond aan de langstlevende der echtgenoten, indien de overledene gehuwd was en niet duurzaam gescheiden van de andere echtgenoot leefde of, indien deze echtgenoot reeds overleden is dan wel duurzaam gescheiden leefde van de overledene, aan de minderjarige wettige, pleeg- of natuurlijke kinderen gezamenlijk.

- 2 Indien er geen belanghebbenden zijn, als bedoeld in lid 1, wordt de uitkering toegekend aan degene voor wie de overleden werknemer kostwinner was.
- 3 Indien er geen belanghebbenden zijn als bedoeld in lid 1 en lid 2 kan in bijzondere gevallen de in lid 1 bedoelde uitkering worden uitbetaald aan de persoon of personen die daarvoor naar het oordeel van de werkgever naar billijkheidsoverwegingen in aanmerking komt/komen.
- 4 De overlijdensuitkering, bedoeld in lid 1 van dit artikel, wordt verminderd met het bedrag van de uitkering dat aan de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de werknemer toekomt krachtens een wettelijk voorgeschreven arbeidsongeschiktheidsverzekering.

ARTIKEL 2.7 DISCIPLINAIRE MAATREGELEN

1 SCHORSING

- a De werkgever kan de werknemer voor ten hoogste 14 kalenderdagen schorsen, indien het vermoeden bestaat dat een dringende reden in de zin van artikel 7:677 en 678 BW aanwezig is om een werknemer op staande voet te ontslaan en schorsing naar het oordeel van de werkgever in het belang van het werk dringend gevorderd wordt. Deze termijn kan ten hoogste één maal met 14 dagen worden verlengd.
- b Het besluit tot schorsing, alsmede het besluit tot verlenging ervan, wordt door de werkgever onmiddellijk aan de werknemer meegedeeld, onder vermelding van de duur van de schorsing en de redenen voor de schorsing c.q. verlenging ervan. Een dergelijk besluit wordt zo spoedig mogelijk daarna schriftelijk en gemotiveerd door de werkgever aan de werknemer bevestigd.
- c Voordat de werkgever overgaat tot schorsing zal hij de werknemer horen of doen horen, althans daartoe behoorlijk oproepen. De werknemer heeft het recht door een raadsman te laten bijstaan.
- d Gedurende de schorsing behoudt de werknemer het recht op salaris.
- e Blijkt de schorsing ongegrond te zijn, dan wordt de werknemer door de werkgever gerehabiliteerd. Dit wordt schriftelijk aan de werknemer meegedeeld of bevestigd. Indien de werknemer zich heeft laten bijstaan door een raadsman komen de kosten in dit geval voor rekening van de werkgever.
- f De werknemer kan de werkgever verzoeken het bepaalde in lid e van dit artikel ook ten aanzien van derden die door de werkgever op de hoogte zijn gesteld toe te passen. De werkgever is verplicht dit verzoek in te willigen.
- g Het niet rehabiliteren van de werknemer en het niet tijdig schriftelijk mededelen of bevestigen van zijn rehabilitatie indien het vermoeden dat tot schorsing heeft geleid niet juist blijkt te zijn, kunnen voor de werknemer een grond opleveren voor onmiddellijke beëindiging als bedoeld in artikel 7:679 BW.

2 OP NON-ACTIEFSTELLING

- a De werkgever kan de werknemer voor een periode van ten hoogste twee weken op non-actief stellen, indien de voortgang van de werkzaamheden - door welke oorzaak dan ook - ernstig wordt belemmerd. Deze termijn kan één maal met dezelfde periode worden verlengd.
- b Het besluit tot op non-actiefstelling alsmede het besluit tot verlenging hiervan wordt door de werkgever zo spoedig mogelijk aan de werknemer meegedeeld, onder vermelding van de redenen waarom de voortgang van de werkzaamheden deze maatregel vereist.
- c Na het verstrijken van de in lid 1 bedoelde periode van twee respectievelijk vier weken is de werknemer gerechtigd zijn werkzaamheden te hervatten, tenzij inmiddels een ontslagvergunning is aangevraagd dan wel de burgerlijke rechter is verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden. In dat geval kan de werkgever, gehoord de werknemer, de op non-actiefstelling telkens met een door hem te bepalen termijn verlengen, zulks tot het tijdstip waarop de arbeidsovereenkomst eindigt dan wel de hiervoor bedoelde procedures zijn geëindigd.

- d De op non actiefstelling geschiedt steeds met behoud van salaris.
- e De werkgever is verplicht om gedurende de in het eerste lid bedoelde periode(n) van op non actiefstelling die voorzieningen te treffen die mogelijk zijn om de werkzaamheden te laten hervatten.
- f De op non actiefstelling kan niet als strafmaatregel worden gebruikt.

3 Arbeidsduur

ARTIKEL 3.1 ARBEIDSDUUR

- 1 De arbeidsduur van de werknemer met een volledig dienstverband bedraagt gemiddeld 36 uur per week.
- 2 Indien de werknemer dit wenst kan met instemming van de werkgever de omvang van het dienstverband worden verruimd tot maximaal 40 uur per week. De met de arbeidsduur samenhangende arbeidsvoorwaarden worden dan naar evenredigheid verhoogd.
- 3 Onder arbeidsduur vallen ook het deelnemen aan direct uit de werkzaamheden voortvloeiende vergaderingen, de reis- en wachttijden die voortvloeien uit de opgedragen werkzaamheden en de reistijd woon- werkverkeer voor zover die meer bedraagt dan gebruikelijk door werkzaamheden buiten de standplaats.
- 4 Alle functies in deze Cao kunnen in beginsel in deeltijd worden vervuld.

ARTIKEL 3.2 WERKTIJDEN

Voor de invulling van de werktijden gelden de in bijlage 3 van deze Cao opgenomen modaliteiten. Op verzoek van de werknemer kan in overleg met de werkgever gemotiveerd worden afgeweken van deze modaliteiten, mits door deze afwijking het werk niet wordt belemmerd.

ARTIKEL 3.3 TOEPASSING ARBEIDSTIJDENWET EN ARBEIDSTIJDENBESLUIT

Vervallen

ARTIKEL 3.4 OVERWERK

- 1 ALGEMEEN
 - a Onder overwerk wordt verstaan arbeid die wordt verricht boven het bij de arbeidsovereenkomst vastgestelde aantal uren.
 - b Geen vergoeding voor overwerk wordt toegekend indien het overwerk incidenteel gedurende minder dan een half uur aansluitend aan de vastgestelde werktijd wordt verricht.
 - c Indien het overwerk wordt verricht gedurende een periode langer dan een half uur, wordt deze periode afgerond op een heel uur.
 - d Indien het overwerk wordt verricht gedurende een periode langer dan een uur, wordt deze periode naar boven afgerond op halve, respectievelijk hele uren.
 - e Aan de werknemer die 60 jaar of ouder is, mag tegen zijn wil geen overwerk worden opgedragen.
- 2 VERGOEDING
 - a Overwerk komt alleen voor vergoeding in aanmerking wanneer hier vooraf toestemming aan is verleend door de leidinggevende.
 - b Medewerkers gesalarieerd volgens schaal 9 of lager hebben recht op een vergoeding voor overwerk volgens de volgende regels:
 - De vergoeding voor overwerk bestaat uit verlof, gelijk aan de duur van het overwerk.
 - Indien echter opgedragen overwerk wordt verricht op zaterdag en/of zondag, wordt dit gecompenseerd voor 150%.

- Het verlof dient uiterlijk opgenomen te worden binnen vier maanden, volgend op de tijd waarin is overgewerkt, tenzij tussen de werkgever en werknemer anders is overeengekomen.
- c De werkgever kan beargumenteerd besluiten het verlof om te zetten in een financiële vergoeding op basis van het voor de werknemer geldende uurloon.

3 COMPENSATIE

Medewerkers, gesalarieerd volgens schaal 10 of hoger, hebben geen recht op een vergoeding voor overwerk. Als zij op reguliere werkdagen, op zaterdag of zondag tenminste een dagdeel moeten overwerken, omdat de aard van het werk dit vraagt of omdat dit aan hem door hun werkgever is gevraagd of is opgedragen, kunnen zij deze werktijd compenseren in de week van of in de week voorafgaand aan of volgend op deze werkzaamheden. De keuze van de compensatietijd geschiedt in overleg met de leidinggevende. Wanneer de medewerker van mening is dat de werkzaamheden compensatie in de hierboven genoemde periode niet toestaan, kan in overleg met de leidinggevende worden besloten het overwerk op een ander tijdstip te compenseren. Compensatie moet dan binnen drie maanden na de dag waarop de werkzaamheden zijn verricht plaatsvinden.

4 MAXIMUM

De werkgever mag aan de werknemer niet meer dan 6,25% boven de overeengekomen arbeidsduur voor een periode van vier maanden aan overwerk opdragen.

ARTIKEL 3.5 MANTELZORG

De werknemer die mantelzorg verricht heeft het recht om in overleg met de werkgever de werktijden aan te passen teneinde de mantelzorg mogelijk te maken.

4 Salaris en (jaarlijkse) uitkeringen

ARTIKEL 4.1 ALGEMEEN / BEPERKINGEN WERKINGSSFEER VAN DIT HOOFDSTUK

De artikelen 4.2 t/m 4.4.1 zijn niet van toepassing op degene die de hoogste zeggenschap uitoefent bij de dagelijkse leiding van de arbeid. Dit betreft zowel de directeur-bestuurder (die statutair eindverantwoordelijkheid draagt voor de resultaten van de organisatie) als de directeur (die onder statutaire eindverantwoordelijkheid van de raad van bestuur zijn werkzaamheden verricht).

ARTIKEL 4.2 VASTSTELLING VAN HET SALARIS

1 SALARIS WERKNEMER

Het salaris van de werknemer wordt vastgesteld op een bedrag in de salarisschaal die bij de functie hoort overeenkomstig de functiematrix en methodiek in Bijlage 1; de salarisschalen zijn opgenomen in Bijlage 1.

2 SALARIS LEERLING-WERKNEMER

- a Het salaris van de leerling-werknemer wordt vastgesteld aan de hand van de salarisschaal van de functie waarvoor hij wordt opgeleid en afhankelijk van de duur van de opleiding.
- b Bij indiensttreding wordt de leerling-werknemer ingeschaald in periodieknummer 0 van de salarisschaal die wordt vastgesteld door op de salarisschaal het aantal schalen in mindering te brengen dat gelijk is aan het aantal opleidingsjaren dat de leerling-werknemer nog moet doorlopen.
- c Bij de overgang naar een volgend leerjaar wordt de leerling-werknemer ingeschaald in periodieknummer 0 van de aan de in lid 2 genoemde naast hogere salarisschaal
- d Op de leerling-werknemer is artikel 4.4 niet van toepassing.

ARTIKEL 4.3 INSCHALING BIJ INDIENSTTREDING

1 INDIENSTTREDING

Bij indiensttreding wordt een salaris toegekend in de bij de functie behorende salarisschaal.

2 INDIENSTTREDING VANUIT GELIJKSOORTIGE FUNCTIE

- a Als de werknemer direct voor indiensttreding bij een andere werkgever onder de werkingssfeer van deze Cao een gelijksoortige functie uitoefende die in dezelfde salarisschaal is ingedeeld, heeft de werknemer bij zijn nieuwe werkgever aanspraak op minimaal de periodieknummer waarin hij laatstelijk was ingeschaald in die vorige functie.
- b Als de in lid a genoemde laatst geldende periodieknummer voor een deel tot stand is gekomen door toepassing van het bepaalde in artikel 4.4, kan de nieuwe werkgever de in lid 1 bedoelde aanspraak met dat gedeelte verminderen.

ARTIKEL 4.4.1 JAARLIJKSE VERHOGING

- 1 Het salaris van de werknemer wordt jaarlijks verhoogd met één periodieknummer tot het maximum van de voor zijn functie geldende salarisschaal is bereikt. Als er in het verleden een andere periodiekdatum is afgesproken, dan geldt die datum.

- 2 Deze periodieke verhoging wordt toegekend op 1 januari of op de eerste dag van de kalendermaand waarin de werknemer:
 - a Bij de werkgever in dienst trad;
 - b De leeftijd van 18 jaar bereikte, in de periode dat er nog sprake was van jeugdschalen in de Cao
 - c Bevorderd werd naar een hogere functie.
- 3 In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke van de in lid 2 van dit artikel genoemde mogelijkheden van toepassing is. Als deze vermelding ontbreekt, geldt 1 januari als datum voor de periodieke verhoging.
- 4 De werkgever heeft de mogelijkheid de toekenning van de jaarlijkse periodieke verhoging in uitzonderlijke gevallen en bij aantoonbaar onvoldoende functioneren achterwege te laten en baseert dit op een daartoe te houden beoordelingsgesprek conform de beoordelingsregeling (bijlage 6).
- 5 De werkgever heeft de mogelijkheid tot het toekennen van extra periodieken en baseert dit op een daartoe te houden beoordelingsgesprek conform de beoordelingsregeling (bijlage 6). Met de toekenning van extra periodieken kan het maximum van de salarisschaal met ten hoogste twee periodieken worden overschreden.

ARTIKEL 4.4.2 STRUCTURELE SALARISVERHOOGING

Voor de structurele salarisverhogingen wordt vanaf 1 januari 2013 de Cao Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening gevolgd, mits de financiële positie van de werkgever dit toestaat. Wanneer de financiële positie onvoldoende is, moet de werkgever dit aantonen. Een definitief besluit daarover wordt genomen na overleg tussen de Cao-partijen.

ARTIKEL 4.5 OVERGANG NAAR EEN ANDERE FUNCTIE

- 1 Overgang naar een hogere functie
 - a De werknemer die wordt overgeplaatst naar een functie die in een hogere salarisschaal is ingedeeld, wordt met ingang van de datum van overplaatsing in deze salarisschaal ingedeeld.
 - b De werknemer wordt ingeschaald in het naasthogere bedrag van de salarisschaal waarin de nieuwe functie is ingedeeld
- 2 Overgang naar een functie van gelijk niveau
Als de werknemer bij dezelfde werkgever een andere functie gaat uitoefenen waaraan dezelfde salarisschaal is verbonden, behoudt de werknemer op het moment van deze functiewijziging ten minste aanspraak op het salaris dat hij in de vorige functie ontving.

ARTIKEL 4.6 UITBETALING SALARIS

Het salaris wordt uiterlijk twee dagen voor het einde van de kalendermaand uitbetaald. Eventuele toeslagen worden in de daarop volgende maand uitbetaald.

ARTIKEL 4.7 VAKANTIETOESLAG

Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 juni tot en met 31 mei.

- 1 De werknemer ontvangt een vakantietoeslag ten bedrage van 8% van de som van de in het vakantietoeslagjaar feitelijk verdiende salaris en/of de loondoorbetaling/aanvulling als bedoeld in artikel 11.2
- 2 Voor de werknemer met een volledig dienstverband bedraagt de vakantietoeslag minimaal € 148,64 per maand. Werknemers die in de loop van het kalenderjaar in dienst komen, ontvangen de vakantietoeslag naar rato.
- 3 In de uitbetaling van de vakantietoeslag zijn begrepen eventuele vakantie uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten.
- 4 De uitbetaling van de vakantietoeslag vindt uiterlijk plaats in de maand mei.

ARTIKEL 4.8 EINDEJAARSUITKERING

- 1 De eindejaarsuitkering bedraagt 4,5% van het door de werknemer in het desbetreffende kalenderjaar feitelijk verdiende bruto salaris, vermeerderd met de in dat jaar opgebouwde vakantietoeslag;
- 2 De eindejaarsuitkering zoals bedoeld in lid 1 bedraagt minimaal € 1.094,25 bij een volledig dienstverband;
- 3 De eindejaarsuitkering wordt in december uitgekeerd, dan wel zoveel eerder als het dienstverband in het desbetreffende kalenderjaar eindigt.
- 4 De eindejaarsuitkering wordt betrokken in de pensioengrondslag.

ARTIKEL 4.9 JUBILEUMUITKERING

- 1 De werknemer die, al of niet met onderbreking, in dienst is geweest van de werkgever die onder de werkingssfeer van deze Cao valt of een van de rechtsvoorgangers, heeft bij het volbrengen van een diensttijd van 25, 40 of 50 jaar recht op een jubileumgratificatie. Deze gratificatie is als volgt:
 - Bij 25 dienstjaren een heel bruto maandsalaris;
 - Bij 40 dienstjaren een heel netto maandsalaris;
 - Bij 50 dienstjaren een heel netto maandsalaris.

5 Toeslagen

ARTIKEL 5.1 TOESLAG WAARNEMING HOGER GESALARIEERDE FUNCTIE

- 1 De werknemer met wie is overeengekomen dat hij tijdelijk een hoger gesalarieerde functie van een andere werknemer volledig of nagenoeg volledig waarneemt, anders dan wegens vakantieverlof, ontvangt een toelage. Deze toelage wordt op het moment dat de waarneming 30 dagen heeft geduurd met terugwerkende kracht toegekend, tot het tijdstip waarop de waarneming begon. De toelage bedraagt het verschil tussen zijn salaris en het salaris dat hij zou ontvangen, als de werknemer zou worden ingeschaald in de waargenomen functie.
- 2 Als de werkgever de waarneming opdraagt aan meerdere werknemers, wordt aan de werknemers een toelage toegekend evenredig aan het door de werkgever vastgestelde percentage van de waarneming.

ARTIKEL 5.2 ARBEIDSMARKTTOESLAG

- 1 De werkgever kan aan (groepen) werknemers een arbeidsmarkttoeslag toekennen.
- 2 De in lid 1 bedoelde toeslag bedraagt maximaal 10% van het salaris.
- 3 De in lid 1 bedoelde toeslag wordt toegekend voor de duur van een jaar. De toekenning kan steeds met een jaar verlengd worden.
- 4 Een regeling voor het toekennen van arbeidsmarkttoeslagen zoals bedoeld in de leden 1 t/m 3 in dit artikel, moet tot stand komen met instemming van de OR.

6 Tegemoetkomingen en Vergoedingen

ARTIKEL 6.1 VERHUISKOSTENVERGOEDING

Indien de werknemer bij indiensttreding dan wel bij wijziging van zijn functie schriftelijk de verplichting heeft opgelegd gekregen om te verhuizen omdat dit naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk is, wordt de werknemer een verhuiskostenvergoeding verleend overeenkomstig de bepalingen van de Verhuiskostenregeling die is opgenomen in Bijlage 4 in deze Cao.

ARTIKEL 6.2 TEGEMOETKOMING WOON-WERKVERKEER

- 1 De werknemer heeft – bij een afstand vanaf 10 kilometer woon-werk – aanspraak op vergoeding van de werkelijk gemaakte kosten van het reizen tussen zijn woning en de plaats van tewerkstelling, op basis van de goedkoopste manier van reizen met het Openbaar Vervoer en gebaseerd op het tarief 2^e klasse.
- 2 Indien reizen met het openbaar vervoer niet mogelijk is en de werknemer met toestemming van de werkgever met de auto naar het werk reist, wordt aan de werknemer een reiskostenvergoeding verstrekt conform de fiscaal toegestane onbelaste vergoeding.
- 3 De vergoeding wordt per kalendermaand uitbetaald onder overlegging van bewijsstukken
- 4 De werknemer die op de fiets naar het werk komt en geen aanspraak maakt op vergoeding van de reiskosten woon-werk, kan jaarlijks – onder overlegging van ter zake zijnde facturen – een bedrag van maximaal € 82,- vergoed krijgen voor zaken die met het vervoer op de fiets samenhangen.

ARTIKEL 6.3 TEGEMOETKOMINGEN EN VERGOEDINGEN VOOR STAGIAIRES

- 1 Kosten anders dan de in 6.2 bedoelde kosten die de stagiaire tijdens zijn stage maakt in opdracht van de werkgever worden conform de bepalingen van deze Cao of de binnen de organisatie van toepassing zijnde ondernemingsregelingen vergoed.
- 2 De werkgever kan aan leerlingen die een stage lopen een stagevergoeding geven.

ARTIKEL 6.4 REIS- EN VERBLIJFSKOSTENVERGOEDING

De werknemer die in opdracht van de werkgever voor zijn werkzaamheden reis- en verblijfskosten maakt, ontvangt een vergoeding conform de Uitvoeringsregeling Reis- en verblijfskostenvergoeding die is opgenomen in Bijlage 5 in deze Cao.

ARTIKEL 6.5 TEGEMOETKOMING PREMIE ZORGVERZEKERING

De werknemer ontvangt een maandelijks tegemoetkoming in de premie voor zijn zorgverzekering van € 10,- bruto ongeacht de omvang van zijn dienstverband. De tegemoetkoming kan door de werkgever worden verhoogd tot maximaal € 30,- bruto per maand, afhankelijk van de financiële positie van de werkgever. De toelage is niet afhankelijk van de omvang van het dienstverband.

ARTIKEL 6.6 THUISWERKEN/TELEWERKEN

De werkgever en de Ondernemingsraad maken afspraken die telewerken stimuleren. Zij stellen vast welke groepen werknemers kunnen thuiswerken. De werknemer kan indien hij onder deze doelgroep valt een verzoek doen aan de werkgever om minimaal 1 dag per week thuis te werken. De werkgever komt met de OR een vergoedingsregeling overeen.

ARTIKEL 6.7 TELEFOONKOSTEN

De werkgever stelt met instemming van de Ondernemingsraad binnen de fiscale normen een ondernemingsregeling vast voor de vergoeding van telefoonkosten.

7 Verlof

ARTIKEL 7.1 AANTAL VAKANTIE UREN

- 1 De werknemer met een volledig dienstverband (36 uur of meer) heeft recht op 170 uur basisvakantieverlof per kalenderjaar.
- 2 Het aantal uren basisvakantieverlof wordt, afhankelijk van de leeftijd die de werknemer in het desbetreffende kalenderjaar bereikt, verhoogd overeenkomstig de hiernavolgende tabel

leeftijd	Verhoging
30 tot en met 39 jaar	7,2uur
40 tot en met 44 jaar	14,4uur
45 tot en met 49 jaar	21,6uur
50 tot en met 54 jaar	36uur
55 jaar tot einde dienstverband	43,2uur

ARTIKEL 7.2 OPNAME VAKANTIEVERLOF

- 1 De vakantie moet in de regel in het desbetreffende kalenderjaar worden opgenomen, tenzij werkgever en werknemer in overleg besluiten daarvan af te wijken. Met betrekking tot de wettelijke vakantieverlofuren geldt dat de werknemer deze binnen 12 maanden na het opbouwjaar opneemt. Na ommekomst van die 12 maanden vervallen deze niet opgenomen wettelijke vakantieverlofuren. De tijdstippen van aanvang en einde van de vakantie worden door de werkgever tijdig in overleg met de werknemer bepaald, met dien verstande dat de vakantie ten minste twee aaneengesloten weken bedraagt.
- 2 In enig jaar niet-genoten vakantieverlof wordt zoveel mogelijk in een volgend kalenderjaar door de werknemer opgenomen, met dien verstande dat de werknemer in geen kalenderjaar meer verlof kan opnemen dan anderhalf maal het hem volgens artikel 7.1 toekomende verlof. Hier kan alleen van worden afgeweken als de werknemer tot aan dat tijdstip redelijkerwijs niet in staat is geweest vakantie op te nemen.
- 3 Als de werknemer voorafgaand aan dan wel tijdens een vastgestelde vakantie arbeidsongeschikt wordt, geldt de verleende vakantie niet als vakantie indien de werknemer voldoende aan de werkgever aantoont dat door deze arbeidsongeschiktheid geen verlof kan worden genoten.
- 4 De werknemer die een deel van het kalenderjaar in dienst van de werkgever is (geweest) heeft een evenredige aanspraak op vakantie, waarbij afronding op hele uren ten gunste van de werknemer plaatsvindt.

ARTIKEL 7.3 VAKANTIEVERLOF BIJ EINDE DIENSTVERBAND

- 1 Bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst overleggen werknemer en werkgever over de opname van het resterende vakantieverlof.
- 2 Indien de werknemer het hem toekomende vakantieverlof niet geheel heeft kunnen opnemen, zullen de resterende vakantie-rechten bij het einde van de arbeidsovereenkomst worden uitbetaald.
- 3 Teveel genoten vakantieverlof zal bij het einde van de arbeidsovereenkomst worden verrekend.

ARTIKEL 7.4 FEESTDAGEN

- 1 De werknemer heeft recht op verlof met behoud van salaris op de navolgende dagen, voor zover deze niet op zaterdag of zondag vallen: nieuwjaarsdag, goede vrijdag, tweede paasdag, Koninginnedag (of de dag waarop Koninginnedag gevierd wordt), 5 mei, hemelvaartsdag, tweede pinksterdag, eerste en tweede kerstdag en op de door de Rijksoverheid erkende nationale feest- en gedenkdagen. De feestdagen omvatten een tijdvak van 24 uur, te beginnen om 0.00 uur op de betrokken dag.
- 2 De werknemer die voor de viering van een niet-christelijke feest- of gedenkdag tijdig daartoe een verzoek indient zal – voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten – op die dag niet te hoeven werken. De werkgever bepaalt na overleg met de werknemer of dit wordt gerealiseerd via:
 - Het opnemen van een vakantiedag
 - Buitengewoon verlof met of zonder behoud van salaris

ARTIKEL 7.5 BUITENGEWOON VERLOF

1 RECHT OP BUITENGEWOON VERLOF

Tenzij de te verrichten werkzaamheden zich naar het oordeel van de werkgever daartegen verzetten, heeft de werknemer recht op buitengewoon verlof met behoud van salaris op het hieronder genoemde aaneengesloten aantal werkdagen, als en voor zover werkverzuim onvermijdelijk is.

- a Bij zijn ondertrouw, of bij het passeren van zijn notariële samenlevingsovereenkomst: 1 dag
- b Bij zijn huwelijk, of bij registratie van zijn partner in de zin van de Wet op de Partnerregistratie: 3 dagen
- c Bij overlijden van bloed- of aanverwanten:
- d 4 dagen bij het overlijden van echtgenoot, ouders, stiefouders, schoonouders, pleegouders, kinderen, stief-, pleeg- of aangehuwde kinderen
- e 2 dagen bij overlijden van bloed- en aanverwanten in de tweede graad en ten hoogste één dag bij overlijden van bloed- of aanverwanten in de derde of vierde graad; als de werknemer belast is met de regeling van de begrafenis, crematie en/of nalatenschap, worden ten hoogste 4 dagen verleend;
- f De werknemer heeft in verband met de adoptie van een kind recht op verlof conform artikel 3.2 van de Wet arbeid en zorg.
- g Bij zijn verhuizing, mits deze voortvloeit uit een door de werkgever aan de werknemer opgelegde verhuisplicht: 2 dagen
- h Bij bevalling van zijn echtgenote: 5 dagen

2 UITZONDERING BUITENGEWOON VERLOF

In alle andere bijzondere gevallen kan de werkgever, indien hij oordeelt dat hiertoe aanleiding bestaat, buitengewoon verlof met of zonder behoud van salaris verlenen voor een van geval tot geval beperkte tijdsduur.

3 AFWIJZING VERZOEK BUITENGEWOON VERLOF

De werkgever is gehouden een afwijzing van een verzoek om buitengewoon verlof schriftelijk en gemotiveerd aan de werknemer mede te delen.

ARTIKEL 7.6 WERK EN PRIVÉ

ARTIKEL 7.6.1 WETTELIJKE VERLOFREGELINGEN

De werknemer kan gebruik maken van verschillende vormen van betaald of onbetaald verlof. Deze Verlofregelingen zijn wettelijk bepaald:

- Zwangerschaps- en bevallingsverlof
- Ouderschapsverlof
- Adoptieverlof
- Calamiteiten- en ander kortdurend (zorg)verlof
- Langdurend zorgverlof

Met uitzondering van calamiteitenverlof dienen deze verlofvormen vooraf schriftelijk en tijdig bij de werkgever te worden aangevraagd; voor ouderschapsverlof geldt daarbij een aanvraagtermijn van minimaal 2 maanden.

ARTIKEL 7.6.2 OUDERSCHAPSVERLOF

- 1 Met ingang van 1 januari 2012 geldt de wettelijke regeling met betrekking tot ouderschapsverlof, zij het ook bij adoptie en bij meerlingen, als aanspraak voor elk afzonderlijk kind. In afwijking van en in aanvulling op hoofdstuk 6 van de Wet arbeid en zorg gelden voor de werknemer die van het recht op ouderschapsverlof gebruik wil maken onderstaande bepalingen. Het maximum aantal uren van het verlof wordt bepaald door de gemiddelde arbeidsduur per week van de werknemer te vermenigvuldigen met 26.
- 2 Voor elk uur ouderschapsverlof dat door de werknemer wordt opgenomen, betaalt de werkgever een vergoeding die overeenkomt met 25% van het dan geldende bruto minimum uurloon voor 23-jarigen, op basis van een 36-urige werkweek.
- 3 Bij vrijwillige voortzetting door de werknemer van de pensioenopbouw tijdens dit ouderschapsverlof, betaalt de werkgever het werkgeversaandeel in de pensioenpremie gedurende een periode van maximaal 24 maanden per kind.
- 4 De werknemer bouwt geen vakantieverlof op over de uren dat hij ouderschapsverlof geniet.
- 5 De in artikellid 2 genoemde vergoeding wordt meegenomen bij de berekening van de vakantietoeslag (artikel 4.7) en de eindejaarsuitkering (artikel 4.8).

ARTIKEL 7.6.3 ZORGVERLOF

- 1 In afwijking van en in aanvulling op het bepaalde in hoofdstuk 5 van de Wet arbeid en zorg heeft de werknemer recht op kortdurend zorgverlof voor de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van zijn echtgenoot, ouders, stiefouders, schoonouders, pleegouders, kinderen, stief-, pleeg- of aangehuwde kinderen overeenkomstig de volgende bepalingen:
 - a het verlof bedraagt in elke periode van twaalf achtereenvolgende maanden ten hoogste 1,4 maal de arbeidsduur per week;
 - b over de opgenomen uren wordt het salaris volledig doorbetaald;
- 2 De werknemer heeft recht op langdurend zorgverlof voor de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van zijn echtgenoot, ouders, stiefouders, schoonouders, pleegouders, kinderen, stief-, pleeg- of aangehuwde kinderen overeenkomstig de volgende bepalingen:
 - a Het verlof wordt uitsluitend verleend aan de werknemer wiens dienstbetrekking ten minste een jaar heeft geduurd.

- b Het maximum aantal uren van het verlof wordt bepaald door de gemiddelde arbeidsduur per week van de werknemer te vermenigvuldigen met 13.
- c Over de opgenomen verlofuren wordt 40% van het salaris doorbetaald. Dit tot hoogstens de helft van de in de arbeidsovereenkomst vastgelegde gemiddelde omvang van het dienstverband per week.
- d De vergoeding bij zorgverlof wordt minimaal berekend op basis van een voltijd bruto salaris van € 2.181,-.
- e Bij vrijwillige voortzetting door de werknemer van de pensioenopbouw tijdens het zorgverlof, betaalt de werkgever het werkgeversaandeel in de pensioenpremie.
- f Het verlof per week wordt opgenomen gedurende een aaneengesloten periode van maximaal 6 maanden en bedraagt hoogstens de helft van de arbeidsduur per week.
- g De werknemer kan bij de werkgever een verzoek indienen om verlof voor een langere periode dan 6 maanden of om meer uren verlof per week dan de helft van de arbeidsduur per week. De werkgever stemt hiermee in, tenzij gewichtige redenen het hem onmogelijk maken. Het onder b) bepaalde blijft echter onverminderd gelden.
- h Over de uren dat de werknemer zorgverlof geniet wordt vakantieverlof opgebouwd.
- i Het onder c, d en e bepaalde geldt slechts gedurende een periode van maximaal 6 maanden.

8 Employability

ARTIKEL 8.1 SCHOLINGSBELEID EN LOOPBAANBELEID

1 OPSTELLEN PLAN

De werkgever stelt met instemming van de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging een plan op waarin de scholings- en loopbaanmogelijkheden alsmede studiefaciliteiten van de werknemers zijn opgenomen. Dit plan is gericht op het huidige en het toekomstige functioneren van de werknemers binnen en buiten de instelling

Tevens is het plan van groot belang voor de arbeidsmarktfitheid van werknemers en alsmede van een goede uitvoering van het gestelde in 11.5 van deze Cao. Het plan omvat in ieder geval de volgende onderwerpen:

- a welke(categorieën) werknemers in aanmerking komen voor een loopbaangesprek met een door de werknemer, met instemming van de werkgever, gekozen deskundige;
- b welke mogelijkheden de werkgever biedt ter bevordering van doorstroming naar hogere functies;
- c welk budget jaarlijks minimaal beschikbaar is voor opleidingen en loopbaanbeleid;
- d welke studiefaciliteiten – al dan niet op verzoek van de werknemer– worden verleend
- e op welke wijze wordt omgegaan met de zogeheten erkenning van verworven competenties (EVC), die binnen en buiten de organisatie kunnen zijn opgedaan;
- f op welke wijze het opdoen van informele leerervaringen wordt georganiseerd;

2 VERLENEN STUDIEFACILITEITEN

Met betrekking tot het verlenen van studiefaciliteiten wordt in ieder geval het volgende geregeld:

- a de aanvraagprocedure;
- b de verlofmogelijkheden;
- c de kostenvergoeding en eventuele terugbetalingsverplichting;
- d de omstandigheden waaronder in individuele gevallen kan worden afgeweken.

ARTIKEL 8.2 BIJSCHOLING

De werknemer is verplicht die bijscholingsactiviteiten te volgen die in overleg met zijn werkgever aangewezen worden als noodzakelijk voor de uitoefening van de functie. Deze bijscholingsactiviteiten worden als opgedragen werkzaamheden beschouwd. De kosten komen voor rekening van de werkgever.

ARTIKEL 8.3 BEOORDELINGSREGELING

- 1 De werkgever stelt met instemming van de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging een ondernemingsregeling vast voor de beoordeling van werknemers.
- 2 Zolang de in het eerste lid bedoelde beoordelingsregeling niet tot stand is gekomen, past de werkgever voor de beoordeling van werknemers de bepalingen toe die zijn opgenomen in bijlage 6 van deze Cao.

9 Arbeidsomstandigheden

ARTIKEL 9.1 PERIODIEK GENEESKUNDIG ONDERZOEK

Werknemers hebben recht op een tweejaarlijks – actief door de werkgever aangeboden – periodiek geneeskundig onderzoek (PGO). Het externe bureau dat het onderzoek zal verrichten, wordt in overleg met de Ondernemingsraad geselecteerd. De kosten van het PGO worden door de werkgever gedragen (zie ook artikel 2.2).

10 Pensioen

ARTIKEL 10.1 PENSIOENFONDS

De rechten en verplichtingen van de werkgever en de werknemer, betrekking hebbend op de voor de werknemer geldende pensioenregeling, daaronder begrepen de regeling inzake de vaststelling van de hoogte van de jaarlijkse premie, worden geregeld in de bepalingen van het pensioenreglement van het Pensioenfonds Zorg en Welzijn, c.q. in een in het kader van dit pensioenfonds goedgekeurde regeling.

ARTIKEL 10.2 PENSIOENPREMIE

De werkgever houdt een deel van de verschuldigde pensioenpremie in op het salaris van de werknemer. Onder salaris moet hierbij worden verstaan het salaris van de werknemer als bedoeld in het PFZW pensioenreglement. Inzake de verdeling van de pensioenpremie tussen werkgever en werknemer wordt de Cao Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening gevolgd.

Een premielastwijziging die het gevolg is van gewijzigde franchises en/of premies wordt gelijk verdeeld over de werkgever en werknemer. Na besluitvorming over de aanpassing van de franchises en premies door het bestuur van het Pensioenfonds Zorg en Welzijn, zullen partijen bij deze Cao het werknemersdeel bekend maken.

De premies en de premieverdeling voor de ouderdoms- en partnerpensioenregeling (OP/PP) en de arbeidsongeschiktheidspensioenregeling (AP) zijn voor 2012 als volgt vastgesteld:

Premies 2012	Werknemers	Werkgevers
OP/PP-premie	11,6% (was in 2011 : 11,4%)	12,2% (was in 2011: 12%)
AP-premie	nihil	0,4% (was in 2011: 0,4%)

11 Werkgelegenheid en Sociale Zekerheid

ARTIKEL 11.1 WGA PREMIE

De door de werkgever ingehouden WGA-premie op het salaris van de werknemer is nihil.

ARTIKEL 11.2 BETALING TIJDENS ARBEIDSONGESCHIKTHEID

- 1 Voor de toepassing van dit artikel wordt verstaan onder laatstgenoten salaris:
 - a het salaris dat de werknemer ontvangt op het moment dat de in lid 2 genoemde verhindering wegens ziekte, arbeidsongeschiktheid, zwangerschap of bevalling is ontstaan, vermeerderd met
 - b overige loonbestanddelen volgens de dagloonregelingen van de ZW en de WAO of de WIA. De hoogte van deze loonbestanddelen wordt op maandbasis gemeten over een periode van drie maanden voorafgaand aan de maand waarin de in lid 2 genoemde verhindering wegens ziekte, arbeidsongeschiktheid, zwangerschap of bevalling is ontstaan.Bijstellen van het laatstgenoten salaris vindt plaats als het maandsalaris verandert door toepassing van de Uitvoeringsregeling Salariëring of door aanpassing van het maandsalaris aan de algemene loonontwikkeling van de Cao.
- 2 De werknemer die wegens ziekte, arbeidsongeschiktheid, zwangerschap of bevalling geheel of gedeeltelijk verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, heeft voor de duur hiervan, zolang de arbeidsovereenkomst voortduurt, recht op doorbetaling van zijn laatstgenoten salaris tot een percentage van:
 - a 100% tijdens de eerste tot en met de twaalfde maand;
 - b 70% tijdens de dertiende tot en met de vierentwintigste maand.
 - c 100% tijdens de dertiende tot en met de vierentwintigste maand indien de werknemer onomstreden niet kan werken als gevolg van een aantoonbaar vast te stellen ziekte en waarbij objectief is vastgesteld door bedrijfsarts en/of UWV dat daarvan sprake is.
- 3 De werknemer heeft voor de duur van de in lid 2 bedoelde verhindering wegens ziekte, arbeidsongeschiktheid, zwangerschap of bevalling, zolang de arbeidsovereenkomst voortduurt, recht op doorbetaling van zijn laatstgenoten salaris tot een percentage van 85% tijdens de dertiende tot en met de vierentwintigste maand indien hij een van de volgende activiteiten verricht:
 - het uitvoeren van op re-integratie gerichte werkzaamheden in het kader van een re-integratieplan;
 - het volgen van scholing/training gericht op werkherhervatting;
 - het aanvaarden van een (tijdelijk) lager gesalarieerde functie (al dan niet bij de eigen werkgever), tenzij het salaris behorend bij deze functie hoger is dan de hiervoor in dit lid bedoelde loondoorbetaling tijdens de dertiende tot en met de vierentwintigste maand.Indien de werknemer in het kader van zijn re-integratie meer dan 85% van zijn gemiddelde arbeidsduur werkt, dan ontvangt hij een gelijk percentage van zijn laatstgenoten salaris.
- 4 De werknemer die na 1 januari 2006 in het kader van de WIA, eerder dan na de gebruikelijke wachttijd een uitkering volgens de regeling Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA- regeling) ontvangt, ontvangt van de werkgever een aanvulling op deze uitkering. Deze uitkering (inclusief het eventuele arbeidsongeschiktheidspensioen) wordt tijdens de eerste tot en met de twaalfde maand van zijn ongeschiktheid aangevuld tot 100% van zijn laatstgenoten salaris en tijdens de dertiende tot en met de achttiende maand van zijn ongeschiktheid tot 85% van zijn laatstgenoten salaris.

Deze aanvulling op de IVA-regeling duurt uiterlijk 18 maanden gerekend vanaf de eerste ziektedag. Als het dienstverband eindigt, eindigt ook de aanvulling.

- 5 Bij de toepassing van de leden 2, 3 en 4 worden perioden waarin de werknemer verhinderd is werkzaamheden te verrichten samengeteld, indien die perioden elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen (zie artikel 7:629 BW).
- 6 Wanneer de werknemer gedurende de in de leden 2, 3 en 4 genoemde perioden recht heeft op een wettelijke uitkering en deze uitkering de in de leden 2, 3 en 4 genoemde loondoorbetaling en aanvulling overstijgt, ontvangt de werknemer deze uitkering.
- 7 De in lid 2 genoemde tijdvakken worden verlengd met de periode waarin de vrouwelijke werknemer zwangerschaps- of bevallingsverlof geniet. Als de vrouwelijke werknemer een uitkering overeenkomstig artikel 3:7 van de Wet arbeid en zorg ontvangt, betaalt de werkgever, indien deze uitkering lager is dan het laatstgenoten salaris, een aanvulling tot aan het voornoemde laatstgenoten salaris.
- 8 De werknemer heeft gedurende de in de leden 2, 3, 4 en 6 genoemde perioden recht op vakantietoeslag, onder aftrek van eventueel uit andere bron(nen) ontvangen vakantietoeslag.
- 9 De in de leden 2, 3 en 4 genoemde doorbetaling en aanvulling wordt verminderd met door de werknemer buiten zijn arbeidsovereenkomst ontvangen inkomsten voor tijdens de in lid 2 bedoelde verhindering wegens ziekte, arbeidsongeschiktheid, zwangerschap of bevalling verrichte werkzaamheden voor zover deze werkzaamheden zijn gestart na de datum waarop de verhindering ontstond.
- 10 De werknemer heeft geen recht op loondoorbetaling:
 - a indien de arbeidsongeschiktheid opzettelijk door de werknemer is veroorzaakt;
 - b indien de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van een gebrek dat de werknemer bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst opzettelijk heeft verzwegen of waarover hij de werkgever opzettelijk onjuiste informatie heeft verstrekt;
 - c voor de tijd dat zijn genezing langer duurt doordat de werknemer zijn genezing belemmert of vertraagt;
 - d voor de tijd, gedurende welke de werknemer zonder deugdelijke gronden weigert mee te werken aan door de werkgever of door een door de werkgever aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften of getroffen maatregelen die erop gericht zijn om de werknemer in staat te stellen passende arbeid als bedoeld in BW7:658a lid 4 te verrichten;
 - e voor de tijd, gedurende welke de werknemer zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in BW7:658a lid 1.

De werkgever moet de werknemer van het vervallen van het recht op loondoorbetaling direct schriftelijk in kennis stellen.

- 11 De werkgever kan het recht op loondoorbetaling of aanvulling opschorten voor de tijd dat de werknemer de in de onderneming of instelling geldende regeling rondom de meldingsverplichting bij arbeidsongeschiktheid niet nakomt of zich niet houdt aan andere door de werkgever schriftelijk gegeven redelijke voorschriften betreffende het verstrekken van informatie die de werkgever nodig heeft om het recht vast te stellen.

De werkgever moet de werknemer van het besluit tot opschorten direct schriftelijk in kennis stellen.

- 12 Indien het arbeidsongeschiktheidspercentage van de werknemer toeneemt nadat ten minste vier weken zijn verstreken na de onder de leden 2, 3 en 4 bedoelde tijdvakken en de werknemer tot dat moment over het toegenomen deel tevens loon uit arbeid ontving, ontvangt de werknemer eveneens de onder de leden 2, 3 en 4 bedoelde doorbetaling, maar slechts over het toegenomen arbeidsongeschiktheidspercentage.

ARTIKEL 11.3 ONTSLAGBESCHERMING GEDEELTELIJK ARBEIDSONGESCHIKTEN

De werknemer die in het kader van de WIA minder dan 35% arbeidsongeschikt wordt bevonden, wordt na ommekomst van de in artikel 11.2 lid 2 genoemde periode niet ontslagen. De werkgever en de werknemer spannen zich tot het uiterste in om een passende functie te vinden voor de werknemer binnen of buiten de organisatie. Ontslag van deze werknemer is niet wenselijk, maar wordt, indien na een redelijke termijn en aantoonbare inspanningen geen passende functie wordt gevonden, niet uitgesloten.

ARTIKEL 11.4 REORGANISATIES EN FUSIES

ARTIKEL 11.4.1 REORGANISATIES

- 1 De OR of PVT wordt in de gelegenheid gesteld een advies (art. 25 WOR) uit te brengen over een voorgenomen reorganisatie van (een deel van) de onderneming, die een aanmerkelijke wijziging in de arbeidssituatie of het ontslag van een of meer werknemers tot gevolg heeft. De werkgever stelt een reorganisatieplan op, waarin ten minste aangegeven wordt welke functiegroepen als gevolg van de reorganisatie kwantitatief en kwalitatief zullen wijzigen en op welke wijze de reorganisatie zal worden uitgevoerd.
- 2 Als door de voorgenomen reorganisatie gedwongen ontslagen plaatsvinden, stelt de werkgever tevens een uitvoeringsplan op. In het uitvoeringsplan geeft de werkgever in ieder geval aan welke functies zullen worden opgeheven en of binnen de onderneming functies voorkomen, die hetzelfde dan wel uitwisselbaar zijn met de functies die zullen worden opgeheven. Dit laatste met het ook op mogelijke herplaatsing van werknemers naar passende functies.
- 3 Uitwisselbaar zijn functies die naar functie-inhoud, vereiste kennis en vaardigheden en vereiste competenties vergelijkbaar en naar niveau en beloning gelijkwaardig zijn.
- 4 De werkgever zal zich inspannen om de betrokken werknemers te begeleiden van werk naar werk. In het uitvoeringsplan wordt vastgesteld welke maatregelen worden genomen om de werknemers van werk naar werk te begeleiden en welke stimuleringsmaatregelen voor de betrokken werknemers daarbij worden gehanteerd.
- 5 In geval van boventalligheid als gevolg van elke reorganisatie en ontslag wegens bedrijfseconomische redenen overlegt de werkgever met de vakorganisaties betrokken bij deze Cao met de bedoeling een sociaal plan af te spreken. In het sociaal plan worden onder andere 'van werk naar werk'-afspraken opgenomen om boventallige werknemers van werk naar ander passend werk te helpen.

ARTIKEL 11.4.2 FUSIES

- 1 De werkgever die het voornemen heeft tot fusie over te gaan of tot overdracht van de zeggenschap over een (deel van een) onderneming aan een andere rechtspersoon moet dit melden aan de werknemersorganisaties, partij bij deze CAO. Zodra duidelijk is welke werkgevers de potentiële fusiepartners zijn wordt een fusie- overlegorgaan (FOO) ingesteld, bestaande uit vertegenwoordigers van de werkgevers en van de werknemersorganisaties.
- 2 De werkgever maakt bij de melding kenbaar: de rechtsvorm van de betrokken ondernemingen, de vestigingsplaats, de omvang en samenstelling van de personeelsbestanden en de motieven voor het streven naar een fusie. In het FOO wordt overleg gevoerd over de arbeidsrechtelijke positie van de werknemers, de rechtspositieregeling van de nieuwe rechtspersoon en de rechtspositie gedurende de overgangssituatie, over de werkgelegenheid, de arbeidsomstandigheden en de

personeelsopbouw, over de wijze waarop het bestuur wordt samengesteld en de wijze waarop de medezeggenschap is geregeld in de periode dat een nieuwe OR of PVT nog niet is gekozen.

- 3 Uitgangspunt bij het overleg in het FOO is dat er geen achteruitgang in de rechtspositie van de werknemers en geen gedwongen ontslagen plaatsvinden, tenzij zodanige ontslagen onontkoombaar zijn.
- 4 Afspraken over de rechten van de werknemers van de bij de fusie betrokken ondernemingen worden in een sociaal plan vastgelegd.
- 5 Het FOO ziet toe op het naleven van de gemaakte afspraken en wordt daartoe voortdurend op de hoogte gehouden van de voortgang van het in het kader van de WOR plaatsvindende overleg.

ARTIKEL 11.5 FINANCIËLE AANSPRAKEN BIJ ONTSLAG WEGENS BEDRIJFSECONOMISCHE OMSTANDIGHEDEN

- 1 Bij ontslag wegens bedrijfseconomische omstandigheden ontvangt de werknemer een ontslagvergoeding. Werknemers tot 50 jaar ontvangen een ontslagvergoeding van één-zesde maandsalaris per dienstjaar. Werknemers van 50 jaar en ouder ontvangen een ontslagvergoeding per dienstjaar van één-vierde maandsalaris.
- 2 De werknemer ontvangt een aanvulling op de WW. Voor de berekening van de duur van de aanvulling wordt de volgende systematiek toegepast:
 - a De totale duur van de aanvullingsperiode is gerelateerd aan de WW - duur van de werknemer en gemaximeerd op 38 maanden.
 - b De duur van de aanvulling op de WW bedraagt drie maanden. Voor de rechthebbende die op de dag van het ontslag nog geen 21 jaar oud is, wordt daar een duur gelijk aan 18% van zijn diensttijd bij opgeteld, voor de rechthebbende die op de dag van ontslag 21 jaar oud is een duur gelijk aan 19,5% van zijn diensttijd, en zo per leeftijdsjaar opklimmend met 1,5% tot aan de rechthebbende die op de dag van ontslag 60 jaar of ouder is. Voor laatst genoemde bedraagt de vermeerdering 78%.

Onder diensttijd wordt verstaan de diensttijd die voor onbepaalde of bepaalde tijd is doorgebracht bij werkgevers die vallen onder de werkingssfeer van deze CAO en de rechtsvoorgangers.

De hoogte van de aanvulling op de WW wordt als volgt vastgesteld:

- a Gedurende 6 maanden ontvangt de werknemer een aanvulling tot 100% van het salaris;
- b Gedurende 12 maanden ontvangt de werknemer een aanvulling tot 90% van het salaris;
- c Daarna ontvangt de werknemer een aanvulling tot 80% van het salaris.

12 Medezeggenschap

ARTIKEL 12.1 ONDERNEMINGSRAAD

De werkgever van een instelling waarin in de regel minstens 35 werknemers werkzaam zijn, is verplicht een ondernemingsraad in te stellen.

ARTIKEL 12.2 TIJDSBESTEDING EN VERVANGING ONDERNEMINGSRAAD

- 1 De werkgever treft een vervangingsregeling voor de herbezetting van de door leden van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging bestede arbeidstijd. Deze arbeidstijd moet wel besteed zijn aan werkzaamheden die verband houden met het functioneren van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging.
- 2 De door de werknemer bestede tijd aan het deelnemen aan door de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging gehouden raadplegingen, zoals bedoeld in artikel 17 WOR, wordt aangemerkt als arbeidsduur.

ARTIKEL 12.3 BOVENWETTELIJKE FACILITEITEN EN BEVOEGDHEDEN OR

- 1 De leden van de ondernemingsraad in een instelling, waarin in de regel 50 werknemers of meer werkzaam zijn, hebben het recht per jaar 60 uren tijdens werktijd te besteden aan werkzaamheden die verband houden met de raad. Het bijwonen van vergaderingen van de raad en van door de raad ingestelde commissies vallen niet onder deze werkzaamheden.
- 2 Wanneer de vacature van een werknemer belast met de hoogste dagelijkse leiding in de instelling moet worden vervuld, stelt de werkgever – onverminderd het bepaalde in artikel 30WOR – de ondernemingsraad in de gelegenheid een gesprek te voeren met de kandidaat/kandidaten voor de vervulling van deze vacature. Het oordeel van de ondernemingsraad over deze kandidaat/kandidaten weegt zwaar voor de standpuntbepaling van de werkgever.

ARTIKEL 12.4 INSTEMMINGSRECHT EN ONDERSTEUNING OR OF PVT

Voor alle onderwerpen waarvoor op grond van de bepalingen in deze Cao met OR of PVT (afwijkende) afspraken kunnen worden gemaakt geldt het instemmingsrecht. Tevens kunnen OR of PVT zich laten ondersteunen door een deskundige conform artikel 16 WOR.

ARTIKEL 12.5 BESTUURSSAMENSTELLING

- 1 De organisatie waarvan de rechtsvorm de stichting is, kent met instemming van de OR of PVT minimaal aan de OR of PVT het recht toe om
 - a Voor iedere vacante bestuurszetel maximaal twee kandidaten voor te dragen of
 - b Voor ten minste één voor een kandidaat van de OR of PVT gereserveerde bestuurszetel een kandidaat voor te dragen.
- 2 De OR of PVT kan geen personen voordragen voor benoeming als lid van het bestuur die op de datum van de voordracht:
 - a Werknemer zijn van de instelling;

- b Ex-werknemer zijn van de instelling en nog geen twee jaar uit dienst zijn;
 - c Werkzaam zijn als vrijwilliger binnen de instelling.
- 3 Voor 'bestuur' als genoemd in voorgaande leden wordt 'Raad van Toezicht' of 'Raad van Commissarissen' gelezen indien de directievoering is opgedragen aan het bestuur.

ARTIKEL 12.6 VAKBONDSVERLOF

- 1 De werkgever stelt – in overleg met de werknemersorganisatie, partij bij deze Cao, ruimte en faciliteiten beschikbaar voor vakbondsactiviteiten.
- 2 Op verzoek van de werknemersorganisatie, partij bij deze Cao, kan aan kaderleden – indien nodig – vakbondsverlof worden toegekend voor maximaal 5 dagen betaald verlof per kalenderjaar. Zulks in overleg met de werkgever.
- 3 De werknemersorganisatie, partij bij deze Cao, dient vooraf aan de werkgever de namen van kaderleden te melden. Onder kaderleden wordt verstaan: die leden die door de werknemersorganisatie, partij bij deze Cao, zijn aangewezen en aan de directie van de instelling als zodanig bekend zijn gemaakt.
- 4 De werkgever vergoedt op verzoek van de werknemer de kosten van het lidmaatschap van de werknemersorganisatie onder gelijktijdige vermindering van het brutoloon met een zelfde bedrag. Het fiscale voordeel komt ten goede aan de werknemer.

Aldus overeengekomen oktober 2012 tussen

Raad van Toezicht Kennisinstituut Cultuureducatie en Amateurkunst

Mevrouw A.J.W.M. Buys, voorzitter

De heer W.L.F. van Herwijnen, voorzitter

FNV Kunsten Informatie en Media

De heer E. Bouwers, voorzitter

Koninklijke Nederlandse Toonkunstenaars Vereniging

De heer M. Reijnen

Bijlage 1

Salarisschalen

PM

Bijlage 2

Toepassing arbeidstijdenwet en arbeidstijdenbesluit

Vervallen

Bijlage 3

Modaliteiten arbeidsduur

Een 36-urige werkweek (of naar rato van de arbeidsweek) wordt – over 2 werkweken (72 uur) en uitgaande van een 8-urige werkdag - vormgegeven en ingevuld volgens onderstaande modaliteiten:

- 1 Wekelijks een halve dag vrij, of
- 2 Twee wekelijks een hele dag vrij, of
- 3 Een werkweek van 4 x 9 uur
- 4 Een 5-daagse werkweek met 7,2 uur per dag

Bijlage 4

Verhuiskostenregeling

ARTIKEL 1

Het verlenen van een verhuiskostenvergoeding en tegemoetkoming woon-werkverkeer, zoals bedoeld in artikel 6.1 van de Cao, geschiedt op grond van de volgende bepalingen.

ARTIKEL 2

Voor toepassing van deze regeling gelden de volgende definities:

- woonplaats: de gemeente waar de werknemer is gevestigd;
- plaats van tewerkstelling/werkgebied: de plaats of het gebied waar de werknemer in de regel zijn werkzaamheden verricht;
- gezinsleden: de echtgeno(o)t(e), de eigen, stief- en pleegkinderen van de werknemer, die deel uitmaken van zijn gezin;
- eigen huishouding voeren: het bewonen van woonruimte bestaande uit minstens twee vertrekken, waaronder de woonkeuken kan worden begrepen, met eigen meubilair en stoffering en, als er sprake is van een woonkeuken, met eigen keukenuitrusting;
- jaarsalaris: twaalfmaal het tussen werkgever en werknemer overeengekomen bruto maandloon, vermeerderd met de vakantietoeslag, zoals bedoeld in artikel 6.2 van de Cao.
- dienstwoning: de woning die de werknemer met het oog op de aard van de door hem te verrichten werkzaamheden in opdracht van de werkgever moet betrekken.

ARTIKEL 3

- 1 De werknemer heeft aanspraak op een verhuiskostenvergoeding op voorwaarde dat:
 - a De werkgever hem schriftelijk de verplichting tot verhuizen heeft opgelegd;
 - b Hij door een verandering van standplaats moet verhuizen;
 - c Het medisch noodzakelijk is – blijkt uit een schriftelijke verklaring van een door de werkgever aangewezen geneeskundige – dat hij of een van zijn gezinsleden verhuist. De kosten van het verkrijgen van deze verklaring zijn voor rekening van de werkgever;
 - d Hij een dienstwoning betreft of moet verlaten, waarbij de reden anders is dan het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd, of ontslag op staande voet op grond van een dringende reden in de zin van artikel 7:678 BW. Bij het verlaten van de dienstwoning in verband met het overlijden van de werknemer gaat de aanspraak over op de partner met wie de werknemer de dienstwoning bewoonde of, mocht deze reeds zijn overleden, op de gezamenlijke wettige, pleeg- of natuurlijke kinderen van de werknemer die met hem in de dienstwoning woonden.
- 2 Gaat de werknemer in verband met zijn verhuisverplichting in een woning wonen buiten de plaats van tewerkstelling, dan wordt de verhuiskostenvergoeding alleen verleend als de werkgever de keuze van de woonplaats goedkeurt.

Verhuist de werknemer, in opdracht van de werkgever, later naar de plaats van tewerkstelling, dan heeft hij aanspraak op de verhuiskostenvergoeding, op voorwaarde dat de eerdere vestiging buiten de plaats van tewerkstelling een erkend gevolg van woningnood was. Dit geldt eveneens bij een verhuizing naar een woning in de nabijheid van de plaats van tewerkstelling, op voorwaarde dat de werknemer daardoor aanmerkelijk dichterbij de plaats van tewerkstelling komt te wonen. Nabijheid kan daarbij als volgt worden omschreven: een zodanige afstand van de woning tot de plaats van tewerkstelling dat de noodzakelijk te maken kosten van het dagelijks heen en weer

reizen tussen de woning en de plaats van tewerkstelling, bij gebruik van een openbaar middel van vervoer (laagste tarief), niet hoger zijn dan € 100,91 per maand.

- 3 De werknemer is verplicht de ontvangen verhuiskostenvergoeding terug te betalen in geval van ontslag op verzoek dan wel in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van artikel 7:678 BW, tenzij dit ontslag ingaat twee jaar of langer na de indiensttreding en een jaar of langer na de verhuizing.

Overgang zonder onderbreking, of met onderbreking van niet langer dan een maand, naar een andere werkgever die eveneens onder de werkingssfeer van deze Cao, de Cao Kinderopvang of de Cao Jeugdzorg valt, wordt niet als een ontslag op verzoek beschouwd.

ARTIKEL 4

- 1 De aanspraak op een verhuiskostenvergoeding vervalt als de werknemer niet binnen twee jaar nadat de verplichting is ontstaan, is verhuisd. Behalve als de werkgever dit goedkeurt, zoals bedoeld in artikel 3 lid 2.
- 2 Zijn buiten de invloedssfeer van de werknemer liggende oorzaken er de oorzaak van dat de verhuizing niet binnen de in lid 1 genoemde termijn heeft kunnen plaatsvinden, dan kan het OAW op een daarover handelend verzoek van de werkgever en werknemer deze termijn met maximaal 1 jaar verlengen.

ARTIKEL 5

- 1 De verhuiskostenvergoeding bestaat uit:
 - a Een bedrag voor de reiskosten en, mocht het noodzakelijk zijn, overnachtingskosten van de werknemer en eventueel zijn partner, voor één reis, ter bezichtiging van de woonruimte (reiskosten);
 - b Een bedrag voor de reiskosten en, mocht het noodzakelijk zijn, overnachtingskosten van de werknemer en zijn gezinsleden in verband met het betrekken van de nieuwe woning (reiskosten);
 - c Een bedrag voor de kosten van vervoer van bagage en inboedel naar de nieuwe woning, met inbegrip van de kosten van in- en uitpakken (transportkosten). Deze vergoeding wordt toegekend op basis van de gebruikelijke tarieven, maar maximaal op basis van de adviesprijzen van de georganiseerde verhuisbedrijven;
 - d Het bedrag voor de huur van de oude woning gedurende maximaal 2 maanden, wanneer tegelijkertijd de huur voor de nieuwe woning moet worden betaald (dubbele huishuur);
 - e Een bedrag voor alle andere uit de verhuizing voortvloeiende kosten (herinrichtingskosten en dergelijke).
- 2 Het bedrag van de reiskosten, zoals bedoeld in lid 1 onder a en b, wordt berekend overeenkomstig het bepaalde in artikel 6 leden 1 t/m 3 van deze regeling, waarbij in dit geval geen vermindering wordt toegepast. Is het op medisch advies noodzakelijk – volgens een schriftelijke verklaring van de behandelend arts – dat het vervoer van de werknemer en/of zijn gezinsleden op de dag van verhuizing anders dan per openbaar vervoer plaatsvindt, dan worden de werkelijk voor het vervoer betaalde noodzakelijke kosten vergoed. Het bedrag van de overnachtingskosten, zoals bedoeld in lid 1 onder a en b, wordt berekend overeenkomstig het bepaalde in artikel 6 lid 4 van deze regeling.
- 3 Indien de werknemer een eigen huishouding voert en deze naar de nieuwe woning wordt overgebracht wordt het bedrag, bedoeld in lid 1 onder e, gesteld op 12% van het jaarsalaris, verhoogd met een bedrag van € 68,07 voor elk tot het gezin behorend medeverhuizend en ten laste van de werknemer komend kind. Daarbij zal deze vergoeding niet minder bedragen dan 12% van het jaarsalaris behorend bij schaal 5 periodiek 13 van de Uitvoeringsregeling A Salariëring opgenomen tabel van salarisbedragen voor werknemers vanaf 18 jaar, maar niet meer dan 12% van het jaarsalaris behorend bij schaal 14 periodiek 13 van deze salaristabel.

- 4 Voor de werknemer die niet eerder in dienst is geweest bij een werkgever die valt onder de werkingssfeer van deze Cao, de Cao Kinderopvang of de Cao Jeugdzorg, bedraagt het in lid 3 bedoelde vergoedingspercentage 6%.
- 5 Voor de werknemer die, na een verhuizing zoals bedoeld in artikel 3 onder a, b of d, binnen een termijn van 3 jaar opnieuw moet verhuizen op grond van artikel 3 onder b of d, bedraagt het in lid 3 bedoelde vergoedingspercentage 14%.
- 6 Voert de werknemer geen eigen huishouding, of wordt deze niet naar de nieuwe woning overgebracht, maar bewoont hij één kamer met gebruikelijke meubilering en stoffering, dan wordt hem een vergoeding toegekend voor de werkelijk gemaakte kost, zoals bedoeld in lid 1 onder e. Dit tot maximaal 4% van het jaarsalaris, verhoogd met een bedrag van € 68,07 voor elk tot het gezin behorend meeverhuizend en ten laste van de werknemer komend kind.
- 7 Is de verhuizing van de werknemer naar het oordeel van de werkgever van tijdelijke aard, dan kan de werknemer alleen aanspraak maken op een vergoeding van de reiskosten en de transportkosten van de bagage van de werknemer zelf. Hierbij blijft lid 6 van toepassing.
- 8 Verhuizing gezin
 - Bij verhuizing van een gezin waarvan beide partners in de zin van deze regeling belanghebbende zijn, wordt enkel aan de partner met het hoogste jaarsalaris de hiervoor bedoelde vergoeding toegekend. Genieten beide partners hetzelfde jaarsalaris, dan wordt aan ieder van hen slechts de helft van de hiervoor bedoelde vergoeding toegekend.
 - Betreft het een verhuizing van een gezin waarvan een van de partners belanghebbende is in de zin van deze regeling, maar wordt aan deze belanghebbende of zijn partner in verband met deze verhuizing tevens een tegemoetkoming toegekend op grond van een andere bepaling, dan wordt de vergoeding op basis van deze regeling alleen verleend als deze vergoeding hoger is dan de tegemoetkoming op grond van die andere bepaling.

ARTIKEL 6

- 1 Slaagt de werknemer met een verhuisverplichting er, ondanks alle pogingen, niet in een passende woonruimte te vinden in of nabij de plaats van tewerkstelling, dan ontvangt hij vanaf het tijdstip dat de verplichting is ontstaan een tegemoetkoming in de kosten van het dagelijks heen en weer reizen tussen zijn woning en plaats van tewerkstelling.
- 2 De tegemoetkoming in de kosten van het dagelijks reizen tussen de woning en de plaats van tewerkstelling is gelijk aan de noodzakelijk te maken reiskosten, op basis van het laagste tarief openbaar vervoer en verminderd met een bedrag van € 49,93 per maand, waarbij verder is bepaald dat als het resterende bedrag € 2,27 of minder is per maand, er geen tegemoetkoming wordt toegekend.
Bij gebruik van een fiets bedraagt de tegemoetkoming € 10,- per maand (inclusief stalling).
- 3 Het is mogelijk dat er tussen woonplaats en plaats van tewerkstelling geen openbaar vervoer aanwezig is. Dan is het bedrag van de noodzakelijk te maken reiskosten gelijk aan het bedrag berekend naar de kilometerafstand via de kortste route over de openbare weg op basis van het laagste tarief van de Nederlandse Spoorwegen.
- 4 Is de werkgever van oordeel dat het dagelijks heen en weer reizen niet in het belang is van de werkzaamheden, dan wordt aan de werknemer een tegemoetkoming verleend in de kosten van een pension in of nabij de plaats van tewerkstelling. Daarnaast ontvangt de werknemer een vergoeding in de reiskosten voor gezinsbezoek.
De tegemoetkoming in de pensionkosten bedraagt 90% van de werkelijk gemaakte kosten, tot een maximumbedrag van 90% van € 181,52 per maand. De werknemer aan wie een tegemoetkoming in de pensionkosten is verleend ontvangt een tegemoetkoming in de reiskosten naar de woonplaats van zijn gezinsleden en terug. Hierbij wordt uitgegaan van één wekelijks bezoek.

- 5 De tegemoetkomingen, zoals bedoeld in de voorgaande leden, worden door de werkgever aan de werknemer in eerste instantie voor niet langer dan 6 maanden verleend. De werkgever kan deze termijn telkens voor maximaal 3 maanden verlengen, maar uiterlijk totdat, als gevolg van het in artikel 4 bepaalde, de aanspraak op een verhuiskostenvergoeding vervalt. Verzuimt de werknemer alles te doen wat redelijkerwijs van hem verwacht mag worden om zo snel mogelijk passende woonruimte in of (meer) nabij zijn plaats van tewerkstelling te vinden, dan vervallen de tegemoetkomingen eveneens.

ARTIKEL 7

- 1 Het verzoek om toekenning van de verhuiskostenvergoeding moet zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk binnen 3 maanden na de verhuizing, gespecificeerd bij de werkgever worden ingediend.
- 2 Het verzoek om uitbetaling van de tegemoetkoming in de reis- en pensionkosten moet maandelijks bij de werkgever gespecificeerd worden ingediend.
- 3 Zo spoedig mogelijk na ontvangst van het verzoek is de werkgever verplicht over te gaan tot uitbetaling.
- 4 Aan de werknemer kan desgevraagd een voorschot worden verleend.

Bijlage 5

Reis- en Verblijfkostenvergoeding

ARTIKEL 1

Voor in opdracht van de werkgever gemaakte reizen ontvangt de werknemer een reiskostenvergoeding. Brengen deze reizen een verblijf voor een groot gedeelte van de dag of meer dagen buiten de plaats van tewerkstelling met zich mee, dan wordt bovendien een verblijfkostenvergoeding toegekend.

ARTIKEL 2

De reizen in opdracht van de werkgever geschieden met het openbaar vervoer op basis van het laagste klasstatarief, tenzij de werkgever en werknemer anders overeenkomen. Er kan alleen van een taxi gebruik worden gemaakt als:

- a De werkgever daarin toestemt;
- b Openbaar vervoer niet aanwezig is.

ARTIKEL 3

- 1 De werkgever kan aan de werknemer voor zijn werkzaamheden een vervoermiddel ter beschikking stellen of hem – tot wederopzegging – toestemming geven gebruik te maken van een eigen vervoermiddel. Bij deze opzegging dient een redelijke termijn in acht te worden genomen.
- 2 Maakt de werknemer op grond van lid 1 en artikel 5 van deze regeling gebruik van een eigen gemotoriseerd vervoermiddel, dan is hij verplicht een verzekering af te sluiten die ook geldig is gedurende het zakelijk gebruik van het gemotoriseerd vervoermiddel en die tevens de aansprakelijkheid van de werkgever dekt mocht de werknemer krachtens artikel 6:170 BW aansprakelijk zijn voor veroorzaakte schade. Tevens is de werknemer verplicht een mede-inzittendenverzekering af te sluiten. De werknemer is verplicht de werkgever deze polis te laten inzien.

ARTIKEL 4

De werknemer die *met toestemming* van de werkgever voor de uitoefening van zijn functie gebruik maakt van eigen vervoer wordt een vergoeding toegekend voor de gemaakte reiskosten volgende onderstaande tabel

Per kalenderjaar	Personenauto's, motoren en scooters
1 t/m 5.000 km	€ 0,37 per km
5.001 t/m 10.000 km	€ 0,33 per km
10.001 of meer	€ 0,30 per km

ARTIKEL 5

De werknemer die *zonder toestemming* van de werkgever voor de uitoefening van zijn functie gebruik maakt van een eigen auto – in plaats van gebruik te maken van het openbaar vervoer – wordt een tegemoetkoming toegekend van € 0,19 per kilometer.

ARTIKEL 6

Als de vergoeding voor het gebruik van een eigen vervoermiddel, zoals bedoeld in de artikelen 4 en 5, geheel of gedeeltelijk op grond van of krachtens de Wet op de Loonbelasting 1964 (Stb. 1964, 521), tot het loon behoort, zal de daarover verschuldigde loonbelasting in mindering worden gebracht.

ARTIKEL 7

Aan de werknemer die *met toestemming* van de werkgever voor de uitoefening van zijn functie gebruik maakt van een eigen fiets respectievelijk bromfiets wordt een onkostenvergoeding toegekend van € 0,05 respectievelijk € 0,10 per afgelegde kilometer. Deze onkostenvergoeding bedraagt ten minste € 0,59, respectievelijk € 1,63 per gewerkte dag.

ARTIKEL 8

De werkgever kan de werknemer, aan wie hij een vervoermiddel ter beschikking heeft gesteld, toestemming geven dit vervoermiddel voor privédoeleinden te gebruiken. Voor dit privégebruik betaalt de werknemer aan de werkgever een vergoeding, die wordt berekend volgens artikel 4.

ARTIKEL 9

Zijn aan de in opdracht van de werkgever gemaakte reis ook verblijfkosten verbonden, dan worden de werkelijk gemaakte kosten vergoed.

De kosten moeten in overeenstemming zijn met de omstandigheden en de duur van de reis. Hierbij is de werknemer verplicht de normen van redelijkheid in acht te nemen.

ARTIKEL 10

De werknemer is verplicht de gegevens te overleggen op grond waarvan het bedrag van de vergoeding kan worden vastgesteld.

ARTIKEL 11

De vergoedingen worden als regel gelijk met de eerstvolgende salarisbetaling na indiening van de declaratie uitgekeerd.

Bijlage 6

Beoordelingsregeling

ARTIKEL 1 BEOORDELINGSREGELING

A TOEPASSELIJKHEID

- 1 De beoordeling van werknemers geschiedt ten minste per functiegroep, hierbij wordt geen enkele werknemer uitgezonderd. De werkgever stelt in schriftelijke overeenstemming met de ondernemingsraad vast welke functiegroepen binnen de instelling voorkomen.
- 2 Dit artikel is niet van toepassing op de werknemer die is belast met de hoogste dagelijkse leiding van de instelling.
- 3 Als de werkgever overgaat tot het beoordelen van werknemers in hun functioneren als werknemer, volgt hij daarbij de gezichtspunten en de procedure zoals hierna onder B en C vermeld.
- 4 De werkgever kan, zoals afgesproken in artikel 8.3 van de CAO, een beoordelingsregeling vaststellen die afwijkt van het onder B en C bepaalde.

B GEZICHTSPUNTEN

- 1 De beoordeling van de werknemer in zijn functioneren, in de functie zoals vastgelegd in de individuele arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer, geschiedt op de volgende gezichtspunten:
 - a kennisniveau;
 - b zelfstandigheid;
 - c inzet en verantwoordelijkheidsgevoel;
 - d organisatie van het eigenwerk;
 - e houding ten opzichte van cliënten;
 - f houding ten opzichte van collega's;
 - g houding ten opzichte van leidinggevenden;
 - h houding ten opzichte van derden;
 - i bereidheid tot overleg
 - j leidinggeven/leiding aanvaarden;
 - k uitdrukkingsvaardigheid mondeling;
 - l uitdrukkingsvaardigheid schriftelijk;
 - m kwaliteit van het werk;
 - n kwantiteit van werk.
- 2 Voor ieder van de in lid 1 genoemde gezichtspunten wordt door de hierna bij onderdeel C bedoelde beoordelaars een cijfer gegeven, variërend van 1 tot en met 5, die de volgende waardering uitdrukken:
 - a slecht;
 - b onvoldoende;
 - c voldoende;
 - d goed;
 - e uitstekend.

C PROCEDURE

Voor wat betreft de bij de beoordeling in acht te nemen procedure geldt het volgende:

- 1 De werknemer wordt schriftelijk voor het beoordelingsgesprek uitgenodigd, met inachtneming van een termijn van ten minste 2 weken.
- 2 Het beoordelingsgesprek met de werknemer wordt gevoerd door de direct leidinggevende van de werknemer. De direct leidinggevende is degene die hiërarchisch direct boven de werknemer is geplaatst en aan wie de werknemer verantwoording aflegt voor zijn werkzaamheden. Het beoordelingsgesprek met de directeur wordt gevoerd door de Raad van Toezicht.
- 3 De beoordeling wordt opgemaakt over een tijdvak dat ten minste drie maanden omvat. In elk geval 3 maanden voorafgaand aan het beoordelingsgesprek vindt het functioneringsgesprek plaats. Het beoordelingsgesprek strekt zich niet uit over een periode waarover al een beoordeling is vastgesteld.
- 4 De beoordeling wordt afgesloten met een beslissing van de beoordelaar met betrekking tot de rechtspositionele gevolgen.
- 5 Aan het eind van het beoordelingsgesprek wordt de beoordeling door de beoordelaar ondertekend. De werknemer tekent vervolgens voor gezien en ontvangt onmiddellijk een afschrift van de beoordeling.
- 6 Nadat de werknemer de beoordeling voor gezien heeft ondertekend, wordt de beoordeling ter kennis gebracht van de werkgever (te weten de directeur en indien de directeur zélf heeft beoordeeld, de Raad van Toezicht).

ARTIKEL 2 BEZWAAR TEGEN DE BEOORDELING

- 1 De werknemer dient zijn bezwaren tegen de beoordeling binnen 15 dagen na ontvangst van de beoordeling schriftelijk en beargumenteerd aan de directeur of, indien de directeur zelf beoordeeld heeft, aan de Raad van Toezicht, kenbaar te maken.
- 2 Indien de werknemer bezwaar heeft aangetekend, worden hij en de beoordelaar binnen 15 dagen na het kenbaar maken van zijn bezwaar in de gelegenheid gesteld daarop bij de directeur, respectievelijk de Raad van Toezicht, een mondelinge toelichting te geven. De werknemer kan zich daarbij laten bijstaan door een raadsman of raadvrouw.
- 3 Binnen 30 kalenderdagen na de mondelinge toelichting beslist de werkgever (te weten de directeur, respectievelijk de Raad van Toezicht) op het bezwaar. De werkgever stelt de werknemer schriftelijk op de hoogte van de beslissing die hij naar aanleiding van het bezwaar heeft genomen.

