

**CAO
GEHANDICAPTENZORG
2005-2007**

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



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

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



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



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



- FBZ, Utrecht, tel. (030) 2823368 of (030) 2823335



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

Colofon

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

Bestellingen

De uitgave CAO Gehandicaptenzorg 2005-2007 kan onder vermelding van publicatienummer 706.153 besteld worden via de website van de VGN (www.vgn.org) middels het daartoe bestemde bestelformulier.

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

© Copyright VGN 2006, Utrecht

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden veeleelvoudigd, 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, salariëring en vakantietoeslag	15
Hoofdstuk 5. Leerlingen en assistent-geneeskundigen i.o.	33
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. Sociaal Beleid	50
Hoofdstuk 11. Arbeid en Gezondheid	52
Hoofdstuk 12. Meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden	55
Hoofdstuk 13. Medezeggenschap	58
Hoofdstuk 14. Faciliteiten werknemersorganisaties	60
Hoofdstuk 15. Wachtgeld	61
Hoofdstuk 16. Overgangs- en garantiebepalingen	64
Hoofdstuk 17. Slotbepalingen	69
Bijlage Salaristabel nummers 1 t/m 100	70
Zakenregister	71

Preambule

Tussen de ondergetekenden:

- I werkgeversorganisaties
 - VGN;
 - MEE Nederland;

En

- II de werknemersorganisaties
 - ABVAKABO FNV;
 - CNV Publieke Zaak;
 - Nu'91;
 - FBZ: Federaties van Beroepsorganisaties in de Zorg en daaraan gerelateerd onderwijs en onderzoek, te weten:
 - Koninklijk Nederlands Genootschap voor Fysiotherapie (KNGF)
 - Landelijke vereniging van Artsen in Dienstverband (LAD)
 - Nederlands Instituut van Psychologen (NIP)
 - Nederlandse Vereniging van Diëtisten (NVD)
 - NVO, Nederlandse vereniging van pedagogen en onderwijskundigen
 - Nederlandse Vereniging voor Bewegingsagogie (NVBA)
 - Nederlandse Vereniging voor Ergotherapie (NVE)
 - Nederlandse Vereniging voor Klinische Fysica (NVKF)
 - Nederlandse Vereniging voor Logopedie en Foniatrie, sectie Gezondheidszorg (NVLFG)
 - Nederlandse Vereniging voor Psychomotorische Therapie (NVPMT)
 - Vereniging van Geestelijk Verzorgers in Zorginstellingen (VGVZ).

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 januari 2006 wordt een structurele salarisverhoging toegepast van 1,8%. Per 1 januari 2007 wordt een structurele salarisverhoging toegepast van 1%.
- **Incidentele uitkeringen**

In december 2005 wordt een eenmalige uitkering verstrekt aan alle op 31 december 2005 in dienst zijnde werknemers. De hoogte van de uitkering is 1% van het bij de werkgever feitelijk verdiende salaris in de periode van 1 januari tot en met 31 december 2005. Het feitelijk verdiende salaris bij de werkgever is het salaris zoals bedoeld in artikel 1:1 sub d.

Elke werknemer in dienst op 1 juni 2006 ontvangt in de maand juni van het jaar 2006 een uitkering van 400 euro bruto op fulltimebasis. Parttimers ontvangen de uitkering naar rato van hun dienstverband. Het eenmalige bedrag telt niet mee in de grondslag voor toeslagen, de eindejaarsuitkering en vakantietoeslag.
- **PGGM premie**

Partijen herbevestigen de afspraak om de premiestijging op basis van 50-50 te verdelen tussen werkgever – werknemer.
- **IZZ invoering basisverzekering**

Partijen komen overeen de CAO per 1 januari 2006 aan te passen aan de gevolgen van de sinds 1 januari 2006 ingevoerde stelselwijziging ziektekostenverzekeringen. Daartoe komen de huidige regelingen uit de CAO Gehandicaptenzorg 2004 met betrekking tot de ziektekostenverzekering te vervallen. Hiervoor in de plaats komen de nieuwe artikelen 2:11 Ziektekostenregeling IZZ en 9:8 Werkgeversbijdrage Ziektekostenregeling IZZ.
- **Salarisschalen**

Partijen komen overeen per 1 juli 2006 de jeugdschalen af te schaffen. Hiertoe worden aan de onderkant van de aanloopschalen van functiegroep 5 tot en met functiegroep 35 twee periodieken toegevoegd. Tevens zullen de relevante artikelen over jeugdschalen (art. 4:2 lid 1, art. 4:4 lid 1 en art. 4:8 lid 3) worden aangepast. Werknemers die op 30 juni 2006 zijn ingeschaald in de jeugdschalen worden per 1 juli 2006 overgeschaald naar een trede in de per 1 juli 2006 gewijzigde aanloopschaal waarbij de inpassing plaatsvindt op hetzelfde salarisbedrag dan wel, indien dit salarisbedrag niet voorkomt, in het naasthogere in de aanloopschaal voorkomende salarisbedrag.
- **Wachtgeldregeling**

De wachtgeldregeling wordt door partijen gemoderniseerd en aangepast aan de inmiddels door de Tweede Kamer aangenomen wetsvoorstellen 'Wijziging Werkloosheidswet en enige andere wetten in verband met afschaffing kortdurende uitkering en aanscherping wekensis' en 'Wijziging WW-stelsel en ontslagrecht'. Partijen komen daartoe overeen de directe koppeling te herstellen tussen het recht op wachtgeld en het recht op een uitkering op basis van de Werkloosheidswet (verder te noemen WW) met als gevolg dat geen recht op wachtgeld bestaat indien en voorzover de (voormalig) werknemer geen recht op een werkloosheidsuitkering heeft. Tevens herbevestigen partijen dat de wachtgeldregeling tot doel heeft de WW-uitkering te suppleren.

- **Project over competentie management**
CAO-partijen ontwikkelen via de Stichting Arbeidsmarktbeleid Gehandicaptenzorg gezamenlijk een project over competentie management. Persoonlijke ontwikkeling en loopbaanperspectief ten aanzien van iedere levensfase en gevraagde competenties vanuit de organisatie staan hierbij centraal.
- **Brochure arbeidsongeschiktheid**
Partijen komen overeen om met middelen van de Stichting Arbeidsmarkt Gehandicaptenzorg een informatieve brochure op te stellen over de rechten en plichten van de werknemer gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid.
- **Arbeidstijden**
Partijen komen overeen dat de wijzigingen van de Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit tijdens de looptijd van de CAO niet zullen leiden tot aantasting c.q. wijziging van het bestaande niveau (ruimte voor personele inzet en beschermingsniveau). Partijen formeren een werkgroep die na het formeel van kracht worden van de (wettelijke) wijzigingen, zal bezien of de huidige (on)mogelijkheden worden aangetast door de nieuwe regelgeving en, indien nodig, concrete voorstellen zal doen om het bestaande niveau te handhaven. Indien noodzakelijk komen partijen hiertoe wijziging(en) van de arbeidstijdenregelingen in de CAO overeen tijdens de looptijd van de CAO.
- **Toegankelijkheid en ordening CAO**
Partijen spreken af de volgende stappen te zetten om de toegankelijkheid van de CAO te vergroten:
 - het uitbrengen van een brochure van de CAO Gehandicaptenzorg voor werknemers met middelen van de Stichting Arbeidsmarkt Gehandicaptenzorg;
 - t.a.v. ordening van de CAO zal door partijen ten behoeve van de volgende CAO-onderhandelingen een ontwerp nieuwe opzet worden ontwikkeld. Een door partijen daartoe samengestelde redactiecommissie legt vóór het verstrijken van de looptijd van deze CAO een gezamenlijk voorstel 'ontwerp nieuwe opzet' aan partijen voor. Bij de nieuwe opzet zullen de verschillende perspectieven van de soorten gebruikers (werknemers, medezeggenschapsorganen en management/P&O) centraal staan.
- **Algemeen Verbindend Verklaren**
Partijen zullen na totstandkoming van de definitieve CAO gezamenlijk een verzoek tot algemeen verbindend verklaring indienen bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Algemene bepalingen

Artikel 1:1 Begripsbepalingen

In deze CAO wordt verstaan onder:

<i>Werkgever</i>	<p>a. De werkgever:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. De rechtspersoon die een instelling/voorziening beheert die tot doel heeft het verlenen van zorg- en dienstverlening aan gehandicapten. Daaronder wordt in ieder geval verstaan: <ul style="list-style-type: none"> • een instelling voor zwakzinnigenzorg; • een instelling voor zintuiglijk gehandicapten; • een instelling voor licht verstandelijk gehandicapten; • een internaat voor kinderen met ontwikkelingsstoornissen; • een voorzieningencentrum voor lichamelijk gehandicapten, te weten: <ul style="list-style-type: none"> - 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. 2. De rechtspersoon die is opgericht door een of meer rechtspersonen als bedoeld in lid 1 met het oogmerk uitsluitend of nagenoeg uitsluitend diensten te verlenen aan deze rechtspersonen, welke diensten bestaan uit werkzaamheden die gebruikelijk in instellingen als bedoeld in lid 1 worden of werden verricht. 3. De rechtspersoon Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland. 4. De rechtspersoon die een instelling/voorziening beheert die tot doel heeft het verlenen van cliënten-ondersteuning aan mensen met een beperking of chronische ziekte en hun ouders /verwanten (voorheen de Sociaal-Pedagogische Diensten).
<i>Werknemer</i>	<p>b. De werknemer: De persoon die een arbeidsovereenkomst is aangegaan met de onder a genoemde werkgever, met uitzondering van de persoon die:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ambtenaar is in de zin van de Wet Privatisering ABP; • de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt; • alleen dan wel tezamen met één of meer anderen eindverantwoordelijk is voor de dagelijkse leiding van de instelling; • incidenteel gedurende een korte periode in de schoolvakanties werkzaam is voor een periode niet langer dan maximaal 6 weken achtereenvolgend; • uurdocent is; • in de instelling of voorziening werkzaam is uitsluitend ter vervulling van een stage.
<i>Relatiepartner</i>	<p>c. Relatiepartner:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Eén persoon met wie de ongehuwde werknemer blijkt een door een notaris opgesteld stuk een gemeenschappelijke huishouding voert vanaf een daarin vermelde datum, en met wie hij blijkt uittreksels uit het bevolkingsregister vanaf die datum op hetzelfde adres woont, tenzij er tussen hen bloed- of aanverwantschap in de rechte lijn bestaat. b. De persoon met wie de ongehuwde werknemer krachtens de Wet Geregistreerd Partnerschap een geregistreerd partnerschap heeft.
<i>Salaris</i>	<p>d. Het salaris: Het tussen werkgever en werknemer overeengekomen brutomaandloon, exclusief de eindejaarsuitkering, de vakantietoeslag en de in de hoofdstukken 4, 7, 8, 9, 10 en 12 genoemde vergoedingen.</p>
<i>Uurloon</i>	<p>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.</p>
<i>Volledig dienstverband</i>	<p>f. Volledig dienstverband: Een dienstverband van gemiddeld 36 uur per week en gemiddeld 156 uur per maand.</p>
<i>Feestdagen</i>	<p>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.</p>
<i>OAGz</i>	<p>h. Overleg Arbeidsvoorwaarden Gehandicaptenzorg (OAGz): Het door de Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland enerzijds en ABVAKABO FNV, CNV Publieke Zaak, FBZ, NU'91 anderzijds in het leven geroepen overlegorgaan.</p>

- 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 Werkings sfeer, toepassing en ontheffing van de CAO

- Werkings sfeer* 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 werkings sfeer 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 werkings sfeer 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 werkings sfeer 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 werkings sfeer van de CAO Gehandicaptenzorg vallen. Aan het besluit van CAO-partijen tot instemming kunnen nadere voorwaarden worden verbonden.
- Strijdigheid werkings sferen* 5. Indien sprake is van strijdigheid van de werkings sfeer 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.
4. Partijen bij de CAO kunnen op verzoek van de werkgever toestemming verlenen van deze CAO af te wijken ten behoeve van fiscale regelingen waarbij sprake is van verrekeningen met arbeidsvoorwaarden.
5. Indien de CAO in een bepaling de werkgever verplicht dan wel de werkgever de mogelijkheid biedt om ten aanzien van als zodanig bepaalde onderwerpen in overleg met zijn ondernemingsraad/personeelsvertegenwoordiging een eigen regeling overeen te komen dan wel af te wijken van een gegeven regeling uit deze CAO, wordt de aldus overeengekomen eigen of afwijkende regeling geacht onderdeel uit te maken van deze CAO.

Artikel 1:4 Dispensatie

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

Artikel 1:5 Gesubsidieerde arbeid

- Gesubsidieerde arbeid en toepassing CAO* 1. De bepalingen van de CAO zijn van toepassing op een werknemer met een gesubsidieerde arbeidsplaats, op basis van een voorziening ex de Wet Werk en Bijstand, met uitzondering van:
 - artikel 2:1 lid 2;
 - de artikelen 2:3 en 2:4;
 - artikel 2:6;
 - hoofdstuk 4 Functiewaardering, salarïering en vakantietoeslag;
 - hoofdstuk 15 Wachtgeld.
2. Bij de aanstelling van een werknemer met een gesubsidieerde arbeidsplaats dient de werkgever voorts de volgende regels in acht te nemen:
 - de salarïering van de werknemer vindt plaats op basis van het wettelijk minimum(jeugd)loon;
 - de werkgever dient de nodige aandacht te besteden aan scholing en begeleiding, die de werknemer met een gesubsidieerde arbeidsplaats in staat zullen moeten stellen tijdens het werken op de gesub-

- sidieerde arbeidsplaats zoveel mogelijk kennis en vaardigheden te verwerven;
- c. voorts gelden voor de in lid 1 van dit artikel bedoelde arbeidsrelatie de subsidievoorwaarden welke genoemd staan in de Wet Werk en Bijstand dan wel in de op basis van deze wet opgestelde subsidievoorwaarden van de subsidieverstrekkenende gemeente;
 - d. bij wijziging van de Wet Werk en Bijstand, dan wel bij inwerkingtreding van een toekomstige vergelijkbare wettelijke subsidieregeling gedurende de looptijd van deze CAO, kunnen CAO-partijen nieuwe afspraken maken, die in de plaats komen van het bepaalde in dit artikel.
3. Voor de werknemers met een gesubsidieerde arbeidsplaats die al op 31 december 2003 bij hun huidige werkgever een dienstbetrekking op grond van de Wet inschakeling werkzoekenden of het Besluit In- en Doorstroombanen hadden, gelden per 1 januari 2004 in afwijking van lid 2 van dit artikel de bepalingen van artikel 16:4b.

Artikel 1:6 (vacant)

Artikel 1:7 Toepassing CAO op relatiepartner

*Relatiepartner en
toepassing CAO*

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

*Inhoud
arbeids-
overeen-
komst*

Artikel 2:1 Vastlegging en inhoud arbeidsovereenkomst

1. De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan en gewijzigd. De werkgever draagt zorg dat beide partijen binnen twee weken na het sluiten of wijzigen van de overeenkomst een door beide partijen ondertekend exemplaar ontvangen van de arbeidsovereenkomst of de wijziging daarvan.
2. De schriftelijke overeenkomst vermeldt:
 - a. de naam, vestigingsplaats en het adres van de werkgever;
 - b. de naam, voornamen, geboorteplaats, geboortedatum, woonplaats en het adres van de werknemer;
 - c. de datum van indiensttreding;
 - d. de functie die door de werknemer zal worden vervuld en de toepasselijke functiebeschrijving;
 - e. de vermelding of de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde dan wel voor bepaalde tijd is aangegaan onder opgave van de tijdsperiode;
 - f. de proeftijd in de zin van artikel 7:652 juncto artikel 7:676 BW, indien zo'n proeftijd is overeengekomen;
 - g. de gemiddelde arbeidsduur per week bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst binnen de in artikel 6:1, 6:2 en 6:3 gestelde grenzen;
 - h. de wijze waarop de werktijden zijn geregeld;
 - i. het salaris en de salarisschaal bij het aangaan van de dienstbetrekking overeenkomstig de bepalingen van hoofdstuk 4 Functiewaardering, salariëring en vakantietoeslag;
 - j. de vermelding dat op de werknemer van toepassing is de verplichte deelneming aan het pensioenfonds voor de Gezondheid, Geestelijke en Maatschappelijke Belangen;
 - k. al of niet de verplichting tot verhuizing;
 - l. nevenfuncties bij indiensttreding;
 - m. de vermelding dat op de werknemer de CAO Gehandicaptenzorg van toepassing is, zoals deze thans is vastgesteld, respectievelijk gedurende deze arbeidsovereenkomst zal worden gewijzigd, en de verklaring van de werknemer daarmee bekend te zijn en daarmee akkoord te gaan;
 - n. de verklaring van de werknemer van de ontvangst van een exemplaar van de CAO;
 - o. bijzondere regelingen en afspraken die van toepassing zijn, voorzover die niet aan te merken zijn als afwijkingen in de zin van artikel 1:3;
 - p. of de werknemer deelneemt aan de collectieve ziektekostenregeling zoals bedoeld in artikel 2:11 jo 9:8 (vanaf 1 januari 2006) of 9:8a (tot 1 januari 2006) van deze CAO;
 - q. de plaats of plaatsen waar de arbeid wordt verricht.

Artikel 2:2 Verstrekking CAO

*Verstrekking
CAO*

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

Artikel 2:3 Duur van de arbeidsovereenkomst

*Onbepaalde tijd
Afwijking*

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/personeelsvertegenwoordiging conform artikel 27 WOR heeft ingestemd.

Artikel 2:4 Verlengde arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd

*Verlenging
Tijdelijke
vervanging*

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

Artikel 2:5 Einde van de arbeidsovereenkomst

*Einde arbeids-
overeenkomst*

1. De arbeidsovereenkomst eindigt:
 - a. met wederzijds goedvinden;
 - b. wanneer de werknemer de AOW-gerechtigde 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 over-een 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. De werknemer dient hiertoe tijdig aan de werkgever te melden dat hij gebruik zal gaan 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 plaatsge-vonden.

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 opzeg-termijn 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 tel-kens met een door hem te bepalen termijn verlengen, zulks tot het tijdstip waarop de arbeidsovereen-komst 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 arbeids-overeenkomst/CAO.
- 4. De werkgever is gedurende de periode van op non-actiefstelling gehouden te bevorderen dat de werkne-mer zijn werkzaamheden kan hervatten.
- 5. Na het verstrijken van de periode van op non-actiefstelling is de werknemer gerechtigd zijn werkzaamhe-den 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 zoda-nig 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 (zaterdag, zon-dagen en feestdagen niet meegerekend) in de gelegenheid gesteld zich tegenover de werkgever te ver-antwoorden. 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 ge-lijktijdig met het uitspreken van de eerste schorsing deze schorsing terstond verlengen.
- 4. Ingeval inmiddels een ontslagprocedure bij het CWI (Centrum voor Werk en Inkomen) door de werkgever in gang is gezet of een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst bij de rechter of het scheidsge-recht is ingediend, kan de schorsing worden verlengd tot de datum van ingang van het ontslag of beëindi-ging 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 gebou-wen en terreinen van de instelling te ontzeggen voorzover geen betrekking hebbende op de leefruimte van de werknemer.
- 7. Ingeval mocht blijken dat de werknemer kennelijk ten onrechte door de werkgever werd geschorst, zal

de werkgever op verlangen van de werknemer deze openlijk rehabiliteren en hem de aantoonbare schade vergoeden.

*Overlijdensuitkering***Artikel 2:9 Uitkering bij overlijden**

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

Artikel 2:10 Pensioen PGGM

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

Artikel 2:11 Ziektkostenregeling IZZ (vanaf 1 januari 2006)

IZZ In de bepalingen van het Reglement Collectieve Ziektkostenregeling van de Stichting IZZ (in samenhang met de Verzekeringsvoorwaarden IZZ Basispakket en Verzekeringsvoorwaarden IZZ aanvullende verzekeringen) worden de rechten en plichten van de werkgever en de werknemer en de voorwaarden voor deelneming geregeld die betrekking hebben op de Collectieve Ziektkostenregeling IZZ. Het Reglement Collectieve Ziektkostenregeling en de premie worden vastgesteld en gewijzigd door het bestuur van de stichting IZZ, waarin partijen bij de CAO Gehandicaptenzorg zijn vertegenwoordigd. De werkgever verstrekt aan de werknemer een werkgeversbijdrage in de kosten voor de basis aanvullende regeling van de Collectieve Ziektkostenverzekering IZZ conform de bepalingen van artikel 9:8 van deze CAO.

Verplichtingen werkgever

<i>Goed werkgeverschap</i>	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.
<i>Plicht werkgever</i>	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.
	Artikel 3:3 (vacant)
<i>Verzekerings- plicht werkgever</i>	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.
<i>Begrip schade</i>	Artikel 3:5 Vergoeding schade aan werknemer 1. Materiële schade welke aan de werknemer is toegebracht door een cliënt en welke redelijkerwijs niet kon worden voorkomen, wordt door de werkgever op basis van de vervangingswaarde vergoed, conform de onderstaande bepalingen. 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 € 2269,- per gebeurtenis.
<i>Voorwaarden</i>	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 deze zake schadeloos gesteld kan worden; c. de schade is toegebracht in de uitoefening van zijn functie; d. hij zich overigens naar het oordeel van de werkgever genoegzaam heeft verzekerd voor risico's, waarvan zulks gebruikelijk is.
<i>Cessie</i>	4. Door de werknemer op grond van dit artikel schadeloos te stellen, treedt de werkgever tot een maximum van € 2269,- in de rechten van de werknemer die deze mocht hebben tegenover degene die schade heeft veroorzaakt. 5. De werknemer wordt geacht kleding te dragen c.q. goederen bij zich te hebben die dienstig zijn aan de functie van de werknemer en de kenmerken en risico's van de cliëntenpopulatie van de instelling.
<i>Rechtsbijstand</i>	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.
<i>Verhalen kosten</i>	2. Indien de nalatigheid of bewuste roekeloosheid niet vaststaat voorziet de werkgever in adequate rechtsbijstand. Blijkt na de (klachten-/tuchtrecht-)procedure dat er sprake is geweest van nalatigheid dan wel bewuste roekeloosheid, dan kan de werkgever besluiten de kosten verbonden aan de verleende rechtsbijstand te verhalen op de werknemer. 3. Dit artikel heeft geen betrekking op strafrechtelijke procedures.
<i>Belangen- behartiging</i>	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.
<i>Detachering</i>	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 (vacant)**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.

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.

Gewetensbezwaren

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.

Tijdelijke wijzigingen

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

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

Artikel 3:11 Geheimhouding*Plicht werknemer*

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

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

Artikel 3:12 Melding afwezigheid*Meldingsplicht*

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

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

Artikel 3:13 Nevenfuncties*Nevenfuncties*

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

Artikel 3:14 Geneeskundig en psychologisch onderzoek*Medische keuring*

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

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

Kosten en reiskosten

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

4. Wanneer aan de aanstelling een psychologisch onderzoek voorafgaat, geschiedt dit door een psycholoog, van wie vaststaat dat hij zich gebonden acht aan de regels van de code vervat in de beroepsethiek voor psychologen, geformuleerd door het Nederlands Instituut van Psychologen. Het bepaalde in de leden 2 en 3 is van overeenkomstige toepassing met dien verstande dat de arbeids- of organisatiepsycholoog die uitsluitend binnen een personeels- c.q. organisatieafdeling is aangesteld, mede voor het verrichten van selectiewerkzaamheden, het psychologisch onderzoek mag uitvoeren.

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.

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.

<i>Waardering en indeling</i>	<p>Artikel 4:1 Functiewaardering FWG</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. a. De functie van de werknemer is met inachtneming van het onderstaande door de werkgever ingedeeld in één van de functiegroepen 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50, 55, 60, 65, 70, 75 en 80. b. De indeling als voornoemd volgt uit de toepassing van het actuele computerondersteund systeem FWG 3.0. c. Het computerondersteund systeem FWG wordt voor toepassing van dit artikel tevens aangemerkt als behorend tot dit artikel. De werknemer heeft de mogelijkheid inzage te krijgen in het functiewaarderingssysteem. De werknemer wordt niet in het bezit gesteld van het systeem. d. Het in sub a bepaalde vindt geen toepassing indien en zolang de werkgever voor de werknemer op basis van enige wettelijke regeling¹ een ontheffing heeft aangevraagd en verkregen voor het uitbetalen van het op de werknemer van toepassing zijnde wettelijk minimumloon. De werking van deze bepaling is beperkt tot de periode waarvoor ontheffing is verkregen. 2. De wijze van (her)indelen van de functie van een werknemer en de daarbij te volgen procedure zijn hierna vastgelegd in Functiewaardering gezondheidszorg (FWG), zoals opgenomen in artikel 4:14 e.v. van de CAO. Het bepaalde in de leden 1a, 1b en 1c is hierbij van overeenkomstige toepassing.
<i>Loongebouw</i>	<p>Artikel 4:2 Algemeen Salariering</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. De salarisschalen staan vermeld in artikel 4:34. Er zijn functionele salarisschalen, jeugdschalen en aanloop­schalen. Per 1 juli 2006 komen de jeugdschalen te vervallen. De in de salarisschalen opgenomen bedragen gelden bij een volledig dienstverband. Indien een werknemer niet werkzaam is op basis van een volledig dienstverband, vindt salarisbetaling naar rato van de omvang van zijn dienstverband plaats.
<i>38 uur</i>	<ol style="list-style-type: none"> 2. Het salaris van de in artikel 6:1 genoemde werknemers met een arbeidsduur van meer dan 36 uur per week, wordt vastgesteld door de in artikel 4:33 genoemde bedragen aan te passen met de factor uren dienstverband/36 (bijvoorbeeld 38/36 bij 38-urig of 40/36 bij 40-urig dienstverband).
<i>Leerlingen</i>	<ol style="list-style-type: none"> 3. Het salaris van werknemers die een opleiding volgen, wordt vastgesteld overeenkomstig het in Hoofdstuk 5 Leerlingen bepaalde.
<i>Functionele schaal</i>	<p>Artikel 4:3 Indeling in functionele schaal</p> <p>De werkgever bepaalt op grond van de functie-indeling ingevolge artikel 4:1 van de CAO welke functionele salarisschaal voor de werknemer van toepassing is. Het nummer van de functionele salarisschaal correspondeert met het nummer van de functiegroep, waarin de functie van de werknemer is ingedeeld.</p>
<i>Jeugdschalen</i>	<p>Artikel 4:4 Toepassing salarisschalen</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tot 1 juli 2006 geldt voor de werknemer die de leeftijd van 22 jaar nog niet heeft bereikt, de bij zijn functionele salarisschaal behorende jeugdsalarisschaal en het hierin bij zijn leeftijd vermelde salaris. De werknemer die op 30 juni 2006 is ingeschaald in een jeugdsalarisschaal wordt per 1 juli 2006 overgeschaald naar een trede in de per 1 juli 2006 gewijzigde aanloop­schaal, waarbij de inpassing plaatsvindt op hetzelfde salarisbedrag (dan wel, indien dit salarisbedrag niet voorkomt, in het naasthogere in de aanloop­schaal voorkomende salarisbedrag). Voor de toepassing van lid 2 van dit artikel begint de opbouw van het aantal functiejaren op het moment van overschaling, te weten 1 juli 2006.
<i>Functie­jaren</i>	<ol style="list-style-type: none"> 2. De werknemer voor wie één van de functionele schalen 5 t/m 80 geldt, dient voor de toepassing hiervan over het hieronder genoemde aantal functiejaren te beschikken: <ul style="list-style-type: none"> – Bij de functionele salarisschalen 5 t/m 40: 1 functiejaar. – Bij de functionele salarisschalen 45 t/m 60: 2 functiejaren. – Bij de functionele salarisschalen 65 t/m 80: 3 functiejaren. <p>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.</p>
<i>Aanloop­schaal</i>	<ol style="list-style-type: none"> 3. Beschikt de werknemer niet over het in lid 2 bij zijn functionele salarisschaal genoemde aantal 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.
<i>Ervaring</i>	<ol style="list-style-type: none"> 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.

¹ Onder enige wettelijke regeling worden verstaan: Wet Minimumloon en Minimumvakantietoelage, Wet Arbeid Gehandicapte Werknemers, Wet op de (Re)integratie Arbeidsgehandicapten en Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten.

Artikel 4:5 Minimumsalaris 55+-er

1. Tot 1 juli 2006 wordt aan de werknemer, die:
 - a. tenminste de 55-jarige leeftijd heeft bereikt; en
 - b. daaraan direct voorafgaand onafgebroken 5 jaren in dienst van dezelfde werkgever is geweest, 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.
2. Dit artikel vervalt in zijn geheel op 1 juli 2006.

Artikel 4:6 Eindejaarsuitkering (premie behoud)*Premie behoud*

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

Artikel 4:7 Uitbetaling salaris*Uitbetaling*

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

Artikel 4:8 Periodieke verhogingen*Periodieken*

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. Tot 1 juli 2006 wordt het jeugdsalaris als bedoeld in artikel 4:4, 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. In afwijking van lid 1 wordt bij de overschaling van de jeugdige werknemer in verband met het vervallen van de jeugdschalen de periodiekdatum gewijzigd in 1 juli, tenzij in de organisatie voor alle werknemers één andere, gelijke periodiekdatum wordt gehanteerd.
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 op dezelfde uitgangspunten;
 - het systeem is voor de werknemer doorzichtig en begrijpelijk;
 - het systeem biedt de werknemer mogelijkheden tot het instellen van beroep;
 - het systeem biedt de werknemer bij een negatieve beoordeling de mogelijkheid voor overleg met de werkgever teneinde in de toekomst negatieve beoordeling zo mogelijk te voorkomen.

Artikel 4:9 Bijzondere toeslagen*Gratificatie**Arbeidsmarkttoeslag*

1. De werkgever kan een gratificatie toekennen.
2. Indien voor één of meer specifieke functie(s) sprake is van een arbeidsmarktneelpunt, 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.

Artikel 4:10 Vakantietoeslag*Opbouwsysteem*

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.

- De leden 2,3 en 4 zijn niet dwingend van toepassing op werknemers met een dienstverband voor bepaalde tijd.

Artikel 4:11 Bevordering*Bevorderingsregeling*

- 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 wordt bevorderd, doch nimmer meer mag bedragen dan het maximum van de bij deze hogere functie behorende schaal.

In afwijking van de vorige volzin geldt dat bevordering van een werknemer naar een hogere functiegroep ook kan plaatsvinden naar de bij die hogere functiegroep behorende aanloopschaal als de werknemer vóór de bevordering is ingedeeld in een aanloopschaal.

Eigen regeling

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

Artikel 4:12 Waarneming*Waarnemings toeslag*

- 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 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.

- De werknemer die is aangewezen om anders dan in het geval van vervanging wegens vakantie gedurende langere tijd dan 1 maand aaneengesloten een hoger ingedeelde functie, welke is ingedeeld in een hogere functiegroep, van een andere werknemer voor tenminste de helft van de dagelijkse arbeidsduur waar te nemen, ontvangt voor elke maand van de waarneming een vergoeding gelijk aan het gestelde in lid 1, welke wordt berekend naar het gedeelte van zijn waarneming.

Eigen regeling

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

Artikel 4:13 Gratificatie jubileum en OBU*Jubileumgratificatie*

- 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.
- Op het moment dat de arbeidsovereenkomst eindigt ten gevolge van het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd heeft de werknemer recht op een gratificatie ten bedrage van de helft van het maandsalaris.
- Op het moment dat de arbeidsovereenkomst eindigt ten gevolge van het gebruik maken van de overbruggingsuitkering ingevolge de pensioenregeling van het PGGM, heeft de werknemer recht op een gratificatie ten bedrage van de helft van het maandsalaris. De uitbetaling vindt plaats indien met de werknemer geen nieuw dienstverband wordt aangegaan. Wordt na de beëindiging een nieuwe arbeidsovereenkomst aangegaan dan wordt de gratificatie, die is gebaseerd op het maandsalaris direct voorafgaand aan de aanvang van de OBU, toegekend aan het einde van de nieuwe overeenkomst.
- Indien de werknemer gebruik maakt van ruil-OBU wordt de in lid 3 bedoelde gratificatie toegekend op het moment dat de werknemer met volledige OBU gaat en geen nieuw dienstverband met de werkgever aangaat.
- Bij samenloop van lid 2 enerzijds en lid 3 of lid 4 anderzijds heeft de werknemer enkel recht op een gratificatie conform lid 2.

Artikel 4:14 Uitgangspunten Functiewaardering Gezondheidszorg (FWG)*Uitgangspunten FWG*

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

Artikel 4:15 Vaststellen functiebeschrijving*Functiebeschrijving*

- 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

- Indien de werknemer niet instemt met het voorlopige besluit als bedoeld in lid 1, kan hij bezwaar maken

bij de werkgever. Het bezwaar dient schriftelijk en met redenen omkleed bij de werkgever te worden ingediend, binnen een termijn van 30 dagen nadat de werkgever de werknemer over het voorlopig besluit tot vaststelling van zijn functiebeschrijving heeft geïnformeerd, hetzij een binnen de instelling in overeenstemming met de OR/personeelsvertegenwoordiging nader bepaalde termijn.

3. De werkgever wint advies in bij de Interne Bezwaren Commissie FWG als bedoeld in artikel 4:24, ter zake van het bezwaar van de werknemer.
4. De werkgever beslist en informeert de werknemer schriftelijk binnen een termijn van 30 dagen na ontvangst van het bezwaarschrift van de werknemer definitief over de vaststelling van de functiebeschrijving, hetzij een binnen de instelling in overeenstemming met de OR/personeelsvertegenwoordiging nader bepaalde termijn.

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

Functiewaardering

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

Bezwaarprocedure

2. Indien de werknemer niet instemt met het voorlopig besluit als bedoeld in lid 1 van dit artikel, kan hij bezwaar maken bij de werkgever. Het bezwaar dient schriftelijk en met redenen omkleed bij de werkgever te worden ingediend, binnen een termijn van 30 dagen nadat de werkgever de werknemer over het voorlopig indelingsbesluit heeft geïnformeerd, hetzij een binnen de instelling in overeenstemming met de OR/personeelsvertegenwoordiging nader bepaalde termijn.

3. De werkgever wint advies in bij de Interne Bezwaren Commissie FWG als bedoeld in artikel 4:24, ter zake van het bezwaar van de werknemer.

4. De werkgever beslist en informeert de werknemer schriftelijk binnen een termijn van 30 dagen na ontvangst van het bezwaarschrift van de werknemer, hetzij een binnen de instelling in overeenstemming met de OR/personeelsvertegenwoordiging nader bepaalde termijn.

Beroepsprocedure

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

Artikel 4:17 Berichtgeving over de functiebeschrijving en indeling

Wijze van berichtgeving

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

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

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;

dan wel

- een afwijzing door de werkgever van het door de werknemer ingediende verzoek tot herindeling. 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. De werknemer heeft de mogelijkheid schriftelijk en met redenen omkleed bezwaar te maken tegen de afwijzing van het door de werknemer ingediende verzoek tot herindeling binnen een termijn van 30 dagen nadat de werkgever hem heeft geïnformeerd over de afwijzing van het herindelingsverzoek. De werkgever verzendt het bezwaarschrift van de werknemer binnen 30 dagen ter advisering door naar de Interne Bezwaren Commissie (IBC-FWG). Deze termijn kan met instemming van de werknemer worden verlengd. De IBC-FWG brengt binnen 30 dagen na ontvangst van de adviesaanvraag advies uit aan de werkgever. De werkgever beslist en informeert de werknemer schriftelijk binnen een termijn van 30 dagen na het ontvangen van het advies van de IBC-FWG over het al dan niet starten van de herindelingsprocedure. Indien de IBC-FWG de werkgever adviseert de herindelingsprocedure te doen laten aanvangen, dan is de werkgever daartoe gehouden.
- b. In fase 2 legt de werkgever de functiebeschrijving voor aan de werknemer.
- c. In fase 3 stelt de werkgever de waardering van de functie vast en biedt dit overeenkomstig het bepaalde in artikel 4:17 aan de werknemer aan.

Artikel 4:20 Vaststellen functiebeschrijving bij herindeling

*Functiebeschrijving
bij herindeling
Bezwaarprocedure*

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

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

*Procedure
herwaardering en -indeling*

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. De werkgever kan gemotiveerd en eenmalig de termijn met 30 dagen verlengen. Wanneer de werkgever binnen de afgesproken termijn geen besluit bekend maakt dan wordt het bezwaar van de werknemer geacht te zijn toegewezen.

Bezwaarprocedure

7. Indien de werknemer niet akkoord gaat met het herindelingsvoorstel dan dient hij binnen 30 dagen na ontvangst van het herindelingsvoorstel schriftelijk en gemotiveerd bij de werkgever een bezwaar in te dienen, hetzij een binnen de instelling in overeenstemming met de OR/personeelsvertegenwoordiging nader bepaalde termijn.
8. De werkgever wint binnen 14 dagen na ontvangst van het bezwaarschrift advies in bij een Interne Bezwaren Commissie FWG als bedoeld in artikel 4:24, ter zake van het bezwaar van de werknemer betreffende de waardering en indeling van de vastgestelde functie, hetzij een binnen de instelling in overeenstemming met de OR/personeelsvertegenwoordiging nader bepaalde termijn.

Beroepsprocedure

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. De werkgever kan gemotiveerd en eenmalig de termijn met 30 dagen verlengen. Wanneer de werkgever binnen de afgesproken termijn geen besluit bekend maakt, dan wordt het bezwaar van de werknemer geacht te zijn toegewezen.
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.

*Salarisgevolgen herindeling***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 vaststelling van het salaris uit de nieuwe salarisschaal geldt ten minste het bedrag dat overeenkomt met het salaris dat per de eerste van voornoemde kalendermaand gold. Wanneer dit bedrag niet in de nieuwe salarisschaal voorkomt, dan geldt het naast hogere bedrag van die salarisschaal.
 - c. Bij de toepassing van het hiervoor bepaalde geldt tenminste het eerste bedrag van de functionele salarisschaal die voor de werknemer geldt (de aanloopschaal indien de werknemer in een aanloopschaal was ingeschaald voorafgaand aan de herindeling, de functionele schaal indien de werknemer in een functionele schaal was ingeschaald voorafgaand aan de herindeling). Tot 1 juli 2006 geldt bij de vaststelling van het salaris 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 voorafgaand aan het besluit tot herindeling gold, niet voor in een jeugdsalarisschaal, dan geldt hetzelfde dan wel het naast hogere bedrag van de functionele salarisschaal.

*Salarisgarantie bij invoering FWG 3.0***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 functies van instellingen vallende onder de werkingssfeer van de CAO Gehandicaptenzorg (voorheen Dagverblijven en Tehuizen voor Gehandicapten).
3. Indien de werknemer, die op 31 december 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 december 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 effectivering van de inschaling van zijn functie met FWG 3.0 alvast deze 0,8% verbetering van zijn salaris van 1 januari 2001. In de bijlagen bij deze CAO is een tabel opgenomen waarin deze 0,8% verbetering is verwerkt. De werknemer die aan de hand van deze tabel wordt uitbetaald, ontvangt bij de uiteindelijke inschaling van zijn functie met FWG 3.0 niet nogmaals deze verbetering van 0,8%.
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.

*Peildata**Garantieschalen DTG**Minimale verbetering**Periodiek en FWG*

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

Artikel 4:27 Werkwijze na invoering van FWG 3.0

1. De IBC-FWG bevestigt terstond jegens de werkgever de ontvangst van de adviesaanvraag van de werkgever, het bezwaarschrift van de werknemer en het verslag c.q. de bescheiden betrekking hebbende op de afwijzing door de werkgever van het herindelingsverzoek c.q. het voorlopige herindelingsvoorstel van de werkgever aan de werknemer. Een afschrift van deze bevestiging gaat naar de werknemer.
2. Desgevraagd door de IBC-FWG leggen de werkgever, respectievelijk de werknemer de overige door de IBC-FWG ter zake relevant geachte bescheiden over. Deze bescheiden worden tevens aan de wederpartij gezonden.

3. Vervolgens hoort de IBC-FWG de werknemer en de werkgever (svertegenwoordiger), waarin deze in de gelegenheid worden gesteld een toelichting te geven. De werknemer kan zich tijdens dit gesprek laten bijstaan door een derde. Dit gesprek vindt bij voorkeur plaats in elkaars aanwezigheid.
4. Binnen 30 dagen na ontvangst van de adviesaanvraag, hetzij een binnen de instelling in overeenstemming met de OR/personeelsvertegenwoordiging nader bepaalde termijn, brengt de IBC-FWG schriftelijk een gemotiveerd advies uit aan de werkgever en zendt een afschrift van dit advies aan de werknemer. In het advies worden ook de eventuele minderheidsstandpunten vermeld.

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

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

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

De Landelijke Bezwaren Commissie FWG, (hierna te noemen LBC-FWG), heeft tot taak een oordeel te geven over de waardering en/of de indeling van een functie indien na het doorlopen van de procedure binnen de instelling een geschil bestaat tussen de werknemer en de werkgever. De landelijke bezwarenprocedure sluit aan op de interne procedure en is alleen toegankelijk indien de interne procedure binnen de instelling volledig is doorlopen en afgerond.

Artikel 4:30 Samenstelling LBC-FWG*Samenstelling LBC*

1. De LBC-FWG wordt gevormd door twee leden en twee plaatsvervangers aan te wijzen door de werkgeversorganisaties VGN en GGZ Nederland gezamenlijk, betrokken bij de FWG-overeenkomst als bedoeld in lid 2 van dit artikel, en twee leden en twee plaatsvervangers aan te wijzen door de gezamenlijke werknemersorganisatie(s) 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 en Arcares (m.i.v. 1 juli 2006), is afgesloten in het kader van de invoering van FWG 3.0.

Artikel 4:31 Werkwijze – ontvankelijkheid LBC-FWG*Ontvankelijkheid bezwaar*

1. De werkzaamheden starten met het ontvangen van een bezwaarschrift met de in de CAO gestelde 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 en of het bezwaarschrift is ingediend binnen de in de desbetreffende CAO hiervoor vastgelegde termijn (te rekenen vanaf de datum van de voor bezwaar vatbare beslissing van de werkgever).
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. De secretaris stelt de indiener van het bezwaarschrift van de ontvangst op de hoogte, vraagt zonnig ontbrekende informatie op en verzoekt om betaling van griffiekosten.
5. Indien de behandeling van het bezwaarschrift niet kan starten of worden voortgezet omdat gevraagde informatie niet binnen 60 dagen nadat het bezwaarschrift is ingediend of aangekondigd ter beschikking komt, dan wel omdat de bijdrage griffiekosten niet binnen 60 dagen is voldaan, stelt de secretaris de indiener in kennis van het staken van de procedure. 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. 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.
6. Zodra de stukken compleet is en de bijdrage griffiekosten ontvangen is, 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 en wordt in de gelegenheid gesteld hierop binnen een termijn van 30 dagen te reageren.
7. De secretaris stelt een advies/oordeel op en legt dit voor aan de voorzitter van de LBC-FWG. De LBC-FWG handelt het bezwaar in principe schriftelijk af op basis van de ter beschikking staande informatie. De LBC-FWG kan desgewenst besluiten werknemer en/of werkgever te horen, in elkaars aanwezigheid, dan wel informatie van derden te vragen.
8. 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.
9. 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.

*Hoof/wederhoor**Bindende uitspraak*

Artikel 4:32 Financiering van de LBC-FWG

De bij de LBC-FWG betrokken werkgevers- en werknemersorganisaties dragen gezamenlijk de kosten van de in behandeling genomen bezwaren per branche (Gehandicaptenzorg en GGZ). De griffiekosten en de in rekening te brengen behandelkosten worden op de te maken kosten in mindering gebracht. Jaarlijks worden de gemaakte kosten en opbrengsten opgenomen in een afrekening.

Kosten LBC-procedure

Artikel 4:33 Griffiekosten van de LBC-FWG

1. De klager moet bij het indienen van het bezwaarschrift griffiekosten voldoen ad € 136,-.
2. De behandelkosten bedragen bij een standaardprocedure € 454,-.
3. In het geval de voorzitter van de LBC-FWG moet besluiten geschilpartijen te horen kan een bedrag in rekening gebracht worden. In het geval de voorzitter van de LBC-FWG moet besluiten om advies of informatie te vragen bij derden worden de kosten daarvan in rekening gebracht aan partijen bij het bezwaarschrift.
4. De LBC-FWG spant zich in om zoveel mogelijk bezwaarschriften volgens de standaardprocedure te behandelen en om, indien dit niet mogelijk is, de kosten tot een minimum te beperken. De secretaris zal geschilpartijen vooraf informeren over het afwijken van de standaardprocedure en over de met de afwijkende behandeling samenhangende kosten.
5. De kosten worden na afloop van de behandeling van het bezwaarschrift in rekening gebracht bij de in het 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.

Artikel 4:34 Salarisschalen

Per 1 juli 2006 komen de jeugdschalen te vervallen. De salarisschalen/functiegroepen worden zodanig aangepast dat aan de onderkant van de aanloopschalen van functiegroep 5 tot en met functiegroep 35 twee periodes worden toegevoegd.

Artikel 4:34 Salarisbedragen

**Salarisschalen CAO Gehandicaptenzorg
per 1 januari 2005 * * ***

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

salarisschalen functiegroep 80					
		aanloopschaal		functionele schaal	
		79			

Salarisschalen CAO Gehandicaptenzorg per 01-01-2006***

salarisschalen functiegroep 5					
jeugd-schaal	aanloopschaal		functionele schaal		
3	4		5		
17 jr.	644	0 1	1242**	0	3 1288
18 jr.	773	1 2	1265**	1	4 1339
19 jr.	902	2 3	1288	2	5 1388
20 jr.	1031	3 4	1339	3	6 1415
21 jr.	1160	4 7	1452	4	7 1452
				5	8 1490
				6	9 1528
				7	10 1571

salarisschalen functiegroep 10					
jeugd-schaal	aanloopschaal		functionele schaal		
8	9		10		
17 jr.	669	0 1	1242**	0	4 1339
18 jr.	804	1 2	1265**	1	5 1388
19 jr.	937	2 3	1288	2	6 1415
20 jr.	1072	3 4	1339	3	7 1452
21 jr.	1205	4 5	1388	4	8 1490
				5	9 1528
				6	10 1571
				7	11 1619
				8	12 1669

salarisschalen functiegroep 15					
jeugd-schaal	aanloopschaal		functionele schaal		
13	14		15		
17 jr.	694	0 2	1265**	0	5 1388
18 jr.	833	1 3	1288	1	6 1415
19 jr.	972	2 4	1339	2	7 1452
20 jr.	1110	3 5	1388	3	8 1490
21 jr.	1250	4 6	1415	4	9 1528
				5	10 1571
				6	11 1619
				7	12 1669
				8	13 1725
				9	14 1782

salarisschalen functiegroep 20					
jeugd-schaal	aanloopschaal		functionele schaal		
18	19		20		
17 jr.	708	0 3	1288	0	6 1415
18 jr.	849	1 4	1339	1	7 1452
19 jr.	991	2 5	1388	2	8 1490
20 jr.	1132	3 6	1415	3	9 1528
21 jr.	1273	4 7	1452	4	10 1571
				5	11 1619
				6	12 1669
				7	13 1725
				8	14 1782
				9	15 1835
				10	16 1894

salarisschalen functiegroep 25					
jeugd-schaal	aanloopschaal		functionele schaal		
23	24		25		
17 jr.	726	0 4	1339	0	7 1452
18 jr.	871	1 5	1388	1	8 1528
19 jr.	1017	2 6	1415	2	9 1571
20 jr.	1162	3 7	1452	3	10 1619
21 jr.	1308	4 8	1490	4	11 1669
		5 9	1528	5	12 1725
				6	13 1782
				7	14 1835
				8	15 1894
				9	16 1942
				10	17 1998

salarisschalen functiegroep 30					
jeugd-schaal	aanloopschaal		functionele schaal		
28	29		30		
17 jr.	745	0 6	1415	0	8 1490
18 jr.	894	1 7	1452	1	9 1571
19 jr.	1043	2 8	1490	2	10 1669
20 jr.	1191	3 9	1528	3	11 1725
21 jr.	1341	4 10	1571	4	12 1782
		5 11	1619	5	13 1835
				6	14 1894
				7	15 1942
				8	16 1998
				9	17 2052
				10	18 2106

salarisschalen functiegroep 35					
jeugd-schaal	aanloopschaal		functionele schaal		
33	34		35		
17 jr.	785	0 8	1490	0	10 1571
18 jr.	943	1 9	1528	1	11 1669
19 jr.	1100	2 10	1571	2	12 1782
20 jr.	1257	3 11	1619	3	13 1835
21 jr.	1414	4 12	1669	4	14 1894
		5 13	1725	5	15 1942
				6	16 1998
				7	17 2052
				8	18 2106
				9	19 2161

salarisschalen functiegroep 40					
		aanloopschaal		functionele schaal	
		39		40	
		0 10	1571	0	12 1669
		1 11	1619	1	13 1782
		2 12	1669	2	14 1894
		3 13	1725	3	15 1942
		4 14	1782	4	16 1998
		5 15	1835	5	17 2052
				6	18 2106
				7	19 2161
				8	20 2215
				9	21 2270
				10	22 2325

salarisschalen functiegroep 45					
		aanloopschaal		functionele schaal	
		44		45	
		0 10	1571	0	16 1894
		1 12	1669	1	17 1998
		2 14	1782	2	18 2106
		3 16	1894	3	19 2161
		4 17	1942	4	20 2215
		5 18	1998	5	21 2270
		6 19	2052	6	22 2325
				7	23 2381
				8	24 2440
				9	25 2500
				10	26 2553

salarisschalen functiegroep 50					
		aanloopschaal		functionele schaal	
		49		50	
		0 14	1782	0	21 2161
		1 16	1894	1	22 2270
		2 18	1998	2	23 2381
		3 20	2106	3	24 2500
		4 21	2161	4	25 2553
		5 22	2215	5	26 2613
		6 23	2270	6	27 2672
				7	28 2737
				8	29 2804
				9	30 2872
				10	31 2941

salarisschalen functiegroep 55					
		aanloopschaal		functionele schaal	
		54		55	
		0 19	2052	0	26 2440
		1 21	2161	1	27 2553
		2 23	2270	2	28 2672
		3 25	2381	3	29 2784
		4 26	2440	4	30 2901
		5 27	2500	5	31 2956
		6 28	2553	6	32 3022
				7	33 3085
				8	34 3149
				9	35 3212
				10	36 3269

salarisschalen functiegroep 60					
		aanloopschaal		functionele schaal	
		59		60	
0	25	2381	0	32	2784
1	27	2500	1	34	2901
2	29	2613	2	36	3022
3	31	2727	3	38	3149
4	32	2784	4	40	3269
5	33	2842	5	42	3392
6	34	2901	6	44	3511
			7	45	3564
			8	46	3617
			9	47	3672
			10	48	3726

salarisschalen functiegroep 65					
		aanloopschaal		functionele schaal	
		64		65	
0	32	2784	0	40	3269
1	34	2901	1	42	3392
2	36	3022	2	44	3511
3	38	3149	3	46	3617
4	40	3269	4	48	3726
5	41	3331	5	50	3836
6	42	3392	6	52	3946
7	43	3454	7	54	4056
			8	56	4167
			9	57	4220
			10	58	4275
			11	59	4332
			12	60	4386

salarisschalen functiegroep 70					
		aanloopschaal		functionele schaal	
		69		70	
0	42	3392	0	50	3836
1	44	3511	1	53	4002
2	46	3617	2	56	4167
3	48	3726	3	59	4332
4	50	3836	4	62	4495
5	51	3891	5	64	4606
6	52	3946	6	66	4744
7	53	4002	7	68	4881
			8	70	5018
			9	71	5086
			10	72	5165
			11	73	5225
			12	74	5294

salarisschalen functiegroep 75					
		aanloopschaal		functionele schaal	
		74		75	
0	54	4056	0	62	4495
1	56	4167	1	65	4674
2	58	4275	2	68	4881
3	60	4386	3	71	5086
4	62	4495	4	74	5294
5	63	4550	5	76	5431
6	64	4606	6	78	5577
7	65	4674	7	80	5729
			8	82	5884
			9	83	5960
			10	84	6038
			11	85	6127
			12	86	6219
			13	87	6307
			14	88	6398

salarisschalen functiegroep 80					
		aanloopschaal		functionele schaal	
		79		80	
0	66	4744	0	74	5294
1	68	4881	1	77	5500
2	70	5018	2	80	5729
3	72	5156	3	83	5960
4	74	5294	4	86	6219
5	75	5363	5	88	6398
6	76	5431	6	90	6577
7	77	5500	7	92	6757
			8	94	6938
			9	95	7029
			10	96	7120
			11	97	7210
			12	98	7300
			13	99	7392
			14	100	7482

*.. wettelijk minimumloon met ingang van 1 januari 2006 bedraagt € 1272,60

*** zonodig wettelijk minimumloon toekennen

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

Salarisschalen CAO Gehandicaptenzorg per 01-07-2006

salarisschalen functiegroep 5					
aanloopschaal			functionele schaal		
4			5		
0	-2	1160**	0	3	1288
1	-1	1205**	1	4	1339
2	1	1242**	2	5	1388
3	2	1265**	3	6	1415
4	3	1288	4	7	1452
5	4	1339	5	8	1490
					1528
					1571

salarisschalen functiegroep 10					
aanloopschaal			functionele schaal		
9			10		
0	-2	1160**	0	4	1339
1	-1	1205**	1	5	1388
2	1	1242**	2	6	1415
3	2	1265**	3	7	1452
4	3	1288	4	8	1490
5	4	1339	5	9	1528
6	5	1388	6	10	1571
	7	11			1619
	8	12			1669

salarisschalen functiegroep 15					
aanloopschaal			functionele schaal		
14			15		
0	-1	1205**	0	5	1388
1	1	1242**	1	6	1415
2	2	1265**	2	7	1452
3	3	1288	3	8	1490
4	4	1339	4	9	1528
5	5	1388	5	10	1571
6	6	1415	6	11	1619
	7	12			1669
	8	13			1725
	9	14			1782

salarisschalen functiegroep 20					
aanloopschaal			functionele schaal		
19			20		
0	1	1242**	0	6	1415
1	2	1265**	1	7	1452
2	3	1288	2	8	1490
3	4	1339	3	9	1528
4	5	1388	4	10	1571
5	6	1415	5	11	1619
6	7	1452	6	12	1669
			7	13	1725
			8	14	1782
			9	15	1835
			10	16	1894

salarisschalen functiegroep 25					
aanloopschaal			functionele schaal		
24			25		
0	2	1265**	0	7	1452
1	3	1288	1	9	1528
2	4	1339	2	10	1571
3	5	1388	3	11	1619
4	6	1415	4	12	1669
5	7	1452	5	13	1725
6	8	1490	6	14	1782
7	9	1528	7	15	1835
			8	16	1894
			9	17	1942
			10	18	1998

salarisschalen functiegroep 30					
aanloopschaal			functionele schaal		
29			30		
0	4	1339	0	8	1490
1	5	1388	1	10	1571
2	6	1415	2	12	1669
3	7	1452	3	13	1725
4	8	1490	4	14	1782
5	9	1528	5	15	1835
6	10	1571	6	16	1894
7	11	1619	7	17	1942
			8	18	1998
			9	19	2052
			10	20	2106

salarisschalen functiegroep 35					
aanloopschaal			functionele schaal		
34			35		
0	6	1415	0	10	1571
1	7	1452	1	12	1669
2	8	1490	2	14	1782
3	9	1528	3	15	1835
4	10	1571	4	16	1894
5	11	1619	5	17	1942
6	12	1669	6	18	1998
7	13	1725	7	19	2052
			8	20	2106
			9	21	2161

salarisschalen functiegroep 40					
aanloopschaal			functionele schaal		
39			40		
0	10	1571	0	12	1669
1	11	1619	1	14	1782
2	12	1669	2	16	1894
3	13	1725	3	17	1942
4	14	1782	4	18	1998
5	15	1835	5	19	2052
			6	20	2106
			7	21	2161
			8	22	2215
			9	23	2270
			10	24	2325

salarisschalen functiegroep 45					
aanloopschaal			functionele schaal		
44			45		
0	10	1571	0	16	1894
1	12	1669	1	18	1998
2	14	1782	2	20	2106
3	16	1894	3	21	2161
4	17	1942	4	22	2215
5	18	1998	5	23	2270
6	19	2052	6	24	2325
			7	25	2381
			8	26	2440
			9	27	2500
			10	28	2553

salarisschalen functiegroep 50					
aanloopschaal			functionele schaal		
49			50		
0	14	1782	0	21	2161
1	16	1894	1	23	2270
2	18	1998	2	25	2381
3	20	2106	3	27	2500
4	21	2161	4	28	2553
5	22	2215	5	29	2613
6	23	2270	6	30	2672
			7	31	2727
			8	32	2784
			9	33	2842
			10	34	2901

salarisschalen functiegroep 55					
aanloopschaal			functionele schaal		
54			55		
0	19	2052	0	26	2440
1	21	2161	1	28	2553
2	23	2270	2	30	2672
3	25	2381	3	32	2784
4	26	2440	4	34	2901
5	27	2500	5	35	2956
6	28	2553	6	36	3022
			7	37	3085
			8	38	3149
			9	39	3212
			10	40	3269

salarisschalen functiegroep 60					
aanloopschaal			functionele schaal		
59			60		
0	25	2381	0	32	2784
1	27	2500	1	34	2901
2	29	2613	2	36	3022
3	31	2727	3	38	3149
4	32	2784	4	40	3269
5	33	2842	5	42	3392
6	34	2901	6	44	3511
			7	45	3564
			8	46	3617
			9	47	3672
			10	48	3726

salarisschalen functiegroep 65					
aanloopschaal			functionele schaal		
64			65		
0	32	2784	0	40	3269
1	34	2901	1	42	3392
2	36	3022	2	44	3511
3	38	3149	3	46	3617
4	40	3269	4	48	3726
5	41	3331	5	50	3836
6	42	3392	6	52	3946
7	43	3454	7	54	4056
			8	56	4167
			9	57	4220
			10	58	4275
			11	59	4332
			12	60	4386

salarisschalen functiegroep 70					
aanloopschaal			functionele schaal		
69			70		
0	42	3392	0	50	3836
1	44	3511	1	53	4002
2	46	3617	2	56	4167
3	48	3726	3	59	4332
4	50	3836	4	62	4495
5	51	3891	5	64	4606
6	52	3946	6	66	4744
7	53	4002	7	68	4881
			8	70	5018
			9	71	5086
			10	72	5165
			11	73	5225
			12	74	5294

salarisschalen functiegroep 75					
aanloopschaal			functionele schaal		
74			75		
0	54	4056	0	62	4495
1	56	4167	1	65	4674
2	58	4275	2	68	4881
3	60	4386	3	71	5086
4	62	4495	4	74	5294
5	63	4550	5	76	5431
6	64	4606	6	78	5577
7	65	4674	7	80	5729
			8	82	5884
			9	83	5960
			10	84	6038
			11	85	6127
			12	86	6219
			13	87	6307
			14	88	6398

salarisschalen functiegroep 80					
aanloopschaal			functionele schaal		
79			80		
0	66	4744	0	74	5294
1	68	4881	1	77	5500
2	70	5018	2	80	5729
3	72	5156	3	83	5960
4	74	5294	4	86	6219
5	75	5363	5	88	6398
6	76	5431	6	90	6577
7	77	5500	7	92	6757
			8	94	6938
			9	95	7029
			10	96	7120
			11	97	7210
			12	98	7300
			13	99	7392
			14	100	7482

* wettelijk minimumloon met ingang van 1 juli 2006 bedraagt € 1284,60
 ** zondig wettelijk minimumloon toekennen
 *** het salaris van de werknemer met een voltijd-arbeidsduur van gemiddeld 38 uren per week wordt vastgesteld op 38/36 van het bedrag behorende bij het op de werknemer van toepassing zijnde inpassingsnummer en van 40 uren gemiddeld per week op 40/36

Hoofdstuk 4.

Salarisschalen CAO Gehandicaptenzorg per 01-01-2007

salarisschalen functiegroep 5			
aanloopschaal		functionele schaal	
4		5	
0	-2	1171**	0 3 1301
1	-1	1217**	1 4 1352
2	1	1255**	2 5 1402
3	2	1278**	3 6 1429
4	3	1301	4 7 1467
5	4	1352	5 8 1505
			6 9 1543
			7 10 1587

salarisschalen functiegroep 10			
aanloopschaal		functionele schaal	
9		10	
0	-2	1171**	0 4 1352
1	-1	1217**	1 5 1402
2	1	1255**	2 6 1429
3	2	1278**	3 7 1467
4	3	1301	4 8 1505
5	4	1352	5 9 1543
6	5	1402	6 10 1587
			7 11 1635
			8 12 1686

salarisschalen functiegroep 15			
aanloopschaal		functionele schaal	
14		15	
0	-1	1217**	0 5 1402
1	1	1255**	1 6 1429
2	2	1278**	2 7 1467
3	3	1301	3 8 1505
4	4	1352	4 9 1543
5	5	1402	5 10 1587
6	6	1429	6 11 1635
			7 12 1686
			8 13 1743
			9 14 1800

salarisschalen functiegroep 20			
aanloopschaal		functionele schaal	
19		20	
0	1	1255**	0 6 1429
1	2	1278**	1 7 1467
2	3	1301	2 8 1505
3	4	1352	3 9 1543
4	5	1402	4 10 1587
5	6	1429	5 11 1635
6	7	1467	6 12 1686
			7 13 1743
			8 14 1800
			9 15 1853
			10 16 1913

salarisschalen functiegroep 25			
aanloopschaal		functionele schaal	
24		25	
0	2	1278**	0 7 1467
1	3	1301	1 9 1543
2	4	1352	2 10 1587
3	5	1402	3 11 1635
4	6	1429	4 12 1686
5	7	1467	5 13 1743
6	8	1505	6 14 1800
7	9	1543	7 15 1853
			8 16 1913
			9 17 1961
			10 18 2018

salarisschalen functiegroep 30			
aanloopschaal		functionele schaal	
29		30	
0	4	1352	0 8 1505
1	5	1402	1 10 1587
2	6	1429	2 12 1686
3	7	1467	3 13 1743
4	8	1505	4 14 1800
5	9	1543	5 15 1853
6	10	1587	6 16 1913
7	11	1635	7 17 1961
			8 18 2018
			9 19 2072
			10 20 2127

salarisschalen functiegroep 35			
aanloopschaal		functionele schaal	
34		35	
0	6	1429	0 10 1587
1	7	1467	1 12 1686
2	8	1505	2 14 1800
3	9	1543	3 15 1853
4	10	1587	4 16 1913
5	11	1635	5 17 1961
6	12	1686	6 18 2018
7	13	1743	7 19 2072
			8 20 2127
			9 21 2182

salarisschalen functiegroep 40			
aanloopschaal		functionele schaal	
39		40	
0	10	1587	0 12 1686
1	11	1635	1 14 1800
2	12	1686	2 16 1913
3	13	1743	3 17 1961
4	14	1800	4 18 2018
5	15	1853	5 19 2072
			6 20 2127
			7 21 2182
			8 22 2237
			9 23 2293
			10 24 2348

salarisschalen functiegroep 45			
aanloopschaal		functionele schaal	
44		45	
0	10	1587	0 16 1913
1	12	1686	1 18 2018
2	14	1800	2 20 2127
3	16	1913	3 21 2182
4	17	1961	4 22 2237
5	18	2018	5 23 2293
6	19	2072	6 24 2348
			7 25 2405
			8 26 2465
			9 27 2525
			10 28 2579

salarisschalen functiegroep 50			
aanloopschaal		functionele schaal	
49		50	
0	14	1800	0 21 2182
1	16	1913	1 23 2293
2	18	2018	2 25 2405
3	20	2127	3 27 2525
4	21	2182	4 28 2579
5	22	2237	5 29 2640
6	23	2293	6 30 2699
			7 31 2755
			8 32 2811
			9 33 2870
			10 34 2930

salarisschalen functiegroep 55			
aanloopschaal		functionele schaal	
54		55	
0	19	2072	0 26 2465
1	21	2182	1 28 2579
2	23	2293	2 30 2699
3	25	2405	3 32 2811
4	26	2465	4 34 2930
5	27	2525	5 35 2985
6	28	2579	6 36 3052
			7 37 3116
			8 38 3180
			9 39 3244
			10 40 3301

salarisschalen functiegroep 60			
aanloopschaal		functionele schaal	
59		60	
0	25	2405	0 32 2811
1	27	2525	1 34 2930
2	29	2640	2 36 3052
3	31	2755	3 38 3180
4	32	2811	4 40 3301
5	33	2870	5 42 3426
6	34	2930	6 44 3546
			7 45 3600
			8 46 3654
			9 47 3709
			10 48 3763

salarisschalen functiegroep 65			
aanloopschaal		functionele schaal	
64		65	
0	32	2811	0 40 3301
1	34	2930	1 42 3426
2	36	3052	2 44 3546
3	38	3180	3 46 3654
4	40	3301	4 48 3763
5	41	3365	5 50 3874
6	42	3426	6 52 3985
7	43	3488	7 54 4097
			8 56 4208
			9 57 4262
			10 58 4318
			11 59 4375
			12 60 4430

salarisschalen functiegroep 70			
aanloopschaal		functionele schaal	
69		70	
0	42	3426	0 50 3874
1	44	3546	1 53 4042
2	46	3654	2 56 4208
3	48	3763	3 59 4375
4	50	3874	4 62 4540
5	51	3930	5 64 4652
6	52	3985	6 66 4791
7	53	4042	7 68 4930
			8 70 5068
			9 71 5137
			10 72 5207
			11 73 5277
			12 74 5347

salarisschalen functiegroep 75			
aanloopschaal		functionele schaal	
74		75	
0	54	4097	0 62 4540
1	56	4208	1 65 4721
2	58	4318	2 68 4930
3	60	4430	3 71 5137
4	62	4540	4 74 5347
5	63	4595	5 76 5486
6	64	4652	6 78 5632
7	65	4721	7 80 5787
			8 82 5943
			9 83 6020
			10 84 6098
			11 85 6188
			12 86 6281
			13 87 6370
			14 88 6462

salarisschalen functiegroep 80			
aanloopschaal		functionele schaal	
79		80	
0	66	4791	0 74 5347
1	68	4930	1 77 5555
2	70	5068	2 80 5787
3	72	5207	3 83 6020
4	74	5347	4 86 6281
5	75	5416	5 88 6462
6	76	5486	6 90 6643
7	77	5555	7 92 6825
			8 94 7008
			9 95 7100
			10 96 7191
			11 97 7282
			12 98 7373
			13 99 7466
			14 100 7557

.. wettelijk minimumloon met ingang van 1 juli 2006 bedraagt € 1284,60 (dit kan nog wijzigen per 1 januari 2007)
 ... zonodig wettelijk minimumloon toekennen
 het salaris van de werknemer met een voltijd-arbeidsduur van gemiddeld 38 uren per week wordt vastgesteld op 38/36 van het bedrag behorende bij het op de werknemer van toepassing zijnde inpassingsnummer en van 40 uren gemiddeld per week op 40/36

ervaring	oude DTG volgnr.	FWG volgnr.	bedrag 1-1-2005	bedrag 1-1-2006	bedrag 1-1-2007
0	2	1	of min. Loon 1264,80	1242 of min. Loon 1272,60	1255 of min. Loon 1284,60
1	3	4	1315	1339	1352
2	4	4	1315	1339	1352
3	5	5	1363	1388	1402
4	7	7	1427	1452	1467
5	9	8	1463	1490	1505

ervaring	oude DTG volgnr.	FWG volgnr.	bedrag 1-1-2005	bedrag 1-1-2006	bedrag 1-1-2007
0	3	4	1315	1339	1352
1	4	4	1315	1339	1352
2	5	5	1363	1388	1402
3	6	6	1390	1415	1429
4	7	7	1427	1452	1467
5	8	7	1427	1452	1467
6	9	8	1463	1490	1505
7	10	9	1501	1528	1543
8	11	10	1543	1571	1587
9	12	11	1590	1619	1635

ervaring	oude DTG volgnr.	FWG volgnr.	bedrag 1-1-2005	bedrag 1-1-2006	bedrag 1-1-2007
0	4	4	1315	1339	1352
1	5	5	1363	1388	1402
2	6	6	1390	1415	1429
3	7	7	1427	1452	1467
4	8	7	1427	1452	1467
5	9	8	1463	1490	1505
6	10	9	1501	1528	1543
7	11	10	1543	1571	1587
8	12	11	1590	1619	1635
9	13	12	1640	1669	1686
10	14	13	1695	1725	1743

ervaring	oude DTG volgnr.	FWG volgnr.	bedrag 1-1-2005	bedrag 1-1-2006	bedrag 1-1-2007
0	6	6	1390	1415	1429
1	7	7	1427	1452	1467
2	8	7	1427	1452	1467
3	9	8	1463	1490	1505
4	10	9	1501	1528	1543
5	11	10	1543	1571	1587
6	12	11	1590	1619	1635
7	13	12	1640	1669	1686
8	14	13	1695	1725	1743
9	15	14	1751	1782	1800
10	16	15	1802	1835	1853
11	17	16	1861	1894	1913
12	18	17	1907	1942	1961
13	19	18	1963	1998	2018

ervaring	oude DTG volgnr.	FWG volgnr.	bedrag 1-1-2005	bedrag 1-1-2006	bedrag 1-1-2007
0	7	7	1427	1452	1467
1	8	7	1427	1452	1467
2	9	8	1463	1490	1505
3	10	9	1501	1528	1543
4	11	10	1543	1571	1587
5	12	11	1590	1619	1635
6	13	12	1640	1669	1686
7	14	13	1695	1725	1743
8	15	14	1751	1782	1800
9	16	15	1802	1835	1853
10	17	16	1861	1894	1913
11	18	17	1907	1942	1961
12	19	18	1963	1998	2018
13	20	19	2015	2052	2072
14	21	20	2069	2106	2127

ervaring	oude DTG volgnr.	FWG volgnr.	bedrag 1-1-2005	bedrag 1-1-2006	bedrag 1-1-2007
0	9	8	1463	1490	1505
1	10	9	1501	1528	1543
2	12	11	1590	1619	1635
3	14	13	1695	1725	1743
4	16	15	1802	1835	1853
5	18	17	1907	1942	1961
6	19	18	1963	1998	2018
7	20	19	2015	2052	2072
8	21	20	2069	2106	2127
9	22	21	2122	2161	2182
10	23	22	2176	2215	2237
11	24	23	2230	2270	2293
12	25	24	2284	2325	2348

ervaring	oude DTG volgnr.	FWG volgnr.	bedrag 1-1-2005	bedrag 1-1-2006	bedrag 1-1-2007
0	12	11	1590	1619	1635
1	14	13	1695	1725	1743
2	15	14	1751	1782	1800
3	16	15	1802	1835	1853
4	18	17	1907	1942	1961
5	20	19	2015	2052	2072
6	22	21	2122	2161	2182
7	24	23	2230	2270	2293
8	26	25	2339	2381	2405
9	28	27	2456	2500	2525
10	29	28	2508	2553	2579

ervaring	oude DTG volgnr.	FWG volgnr.	bedrag 1-1-2005	bedrag 1-1-2006	bedrag 1-1-2007
0	20	19	2015	2052	2072
1	22	21	2122	2161	2182
2	24	23	2230	2270	2293
3	26	25	2339	2381	2405
4	28	27	2456	2500	2525
5	29	28	2508	2553	2579
6	30	29	2567	2613	2640
7	31	30	2625	2672	2699
8	32	31	2679	2727	2755
9	33	32	2734	2784	2811
10	34	33	2791	2842	2870
11	35	34	2850	2901	2930

ervaring	oude DTG volgnr.	FWG volgnr.	bedrag 1-1-2005	bedrag 1-1-2006	bedrag 1-1-2007
0	24	23	2230	2270	2293
1	26	25	2339	2381	2405
2	28	27	2456	2500	2525
3	30	29	2567	2613	2640
4	32	31	2679	2727	2755
5	34	33	2791	2842	2870
6	36	35	2903	2956	2985
7	38	37	3030	3085	3116
8	40	39	3155	3212	3244

ervaring	oude DTG volgnr.	FWG volgnr.	bedrag 1-1-2005	bedrag 1-1-2006	bedrag 1-1-2007
0	30	29	2567	2613	2640
1	32	31	2679	2727	2755
2	34	33	2791	2842	2870
3	36	35	2903	2956	2985
4	38	37	3030	3085	3116
5	40	39	3155	3212	3244
6	42	41	3273	3331	3365
7	44	43	3393	3454	3488
8	46	44	3449	3511	3546

ervaring	oude DTG volgnr.	FWG volgnr.	bedrag 1-1-2005	bedrag 1-1-2006	bedrag 1-1-2007
0	34	33	2791	2842	2870
1	36	35	2903	2956	2985
2	38	37	3030	3085	3116
3	40	39	3155	3212	3244
4	42	41	3273	3331	3365
5	44	43	3393	3454	3488
6	46	44	3449	3511	3546
7	48	46	3553	3617	3654
8	50	48	3660	3726	3763
9	52	50	3768	3836	3874
10	54	52	3876	3946	3985
11	56	54	3984	4056	4097
12	58	56	4093	4167	4208

ervaring	oude DTG volgnr.	FWG volgnr.	bedrag 1-1-2005	bedrag 1-1-2006	bedrag 1-1-2007
0	40	39	3155	3212	3244
1	42	41	3273	3331	3365
2	44	43	3393	3454	3488
3	46	44	3449	3511	3546
4	48	46	3553	3617	3654
5	50	48	3660	3726	3763
6	52	50	3768	3836	3874
7	54	52	3876	3946	3985
8	56	54	3984	4056	4097
9	58	56	4093	4167	4208
10	60	58	4199	4275	4318

ervaring	oude DTG volgnr.	FWG volgnr.	bedrag 1-1-2005	bedrag 1-1-2006	bedrag 1-1-2007
0	46	44	3449	3511	3546
1	48	46	3553	3617	3654
2	50	48	3660	3726	3763
3	52	50	3768	3836	3874
4	54	52	3876	3946	3985
5	56	54	3984	4056	4097
6	58	56	4093	4167	4208
7	60	58	4199	4275	4318
8	62	60	4308	4386	4430
9	64	62	4416	4495	4540
10	66	64	4525	4606	4652
11	68	66	4634	4717	4763
12	70	68	4743	4828	4881

ervaring	oude DTG volgnr.	FWG volgnr.	bedrag 1-1-2005	bedrag 1-1-2006	bedrag 1-1-2007
0	56	54	3984	4056	4097
1	58	56	4093	4167	4208
2	60	58	4199	4275	4318
3	62	60	4308	4386	4430
4	64	62	4416	4495	4540
5	66	64	4525	4606	4652
6	68	66	4634	4717	4763
7	70	68	4743	4828	4881
8	72	70	4852	4939	5000
9	74	72	4961	5050	5107
10	76	74	5070	5161	5218
11	78	76	5179	5272	5329
12	80	78	5288	5383	5440

ervaring	oude DTG volgnr.	FWG volgnr.	bedrag 1-1-2005	bedrag 1-1-2006	bedrag 1-1-2007
0	68	66	4660	4744	4791
1	70	68	4775	4861	4910
2	72	70	4892	4988	5038
3	74	72	5010	5116	5167
4	76	74	5128	5234	5285
5	78	76	5246	5352	5403
6	80	78	5364	5470	5521
7	82	80	5482	5588	5639
8	84	82	5600	5706	5757
9	86	84	5718	5824	5875
10	88	86	5836	5942	5993
11	90	88	5954	6060	6111

Het minimumloon bedraagt op 1 januari 2005 € 1264,80, met ingang van 1 januari 2006 € 1272,60 en met ingang van 1 juli 2006 € 1284,60

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	Inventarisatie Leidinggevende, in de regel in samenspraak met de betrokken medewerker of een groep van medewerkers.
Betreft	<ul style="list-style-type: none">• Doel/kern van de functie• Functie-inhoud/taken/plaats in de organisatie• Functie-eisen
Stap 2 Uitvoering	Functiebeschrijving Leidinggevende, vaak in samenwerking met P&O
Betreft	<ul style="list-style-type: none">• Uitwerking inventarisatie in fube• Uitwerking fube volgens kwaliteitscriteria (paritair vastgesteld)• Uitwerking fube volgens format (standaardvorm van de instelling)
Stap 3 Uitvoering	Vaststelling functiebeschrijving (voorlopig) Directeur
Betreft	<ul style="list-style-type: none">• 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	Advies over bezwaar werknemer Interne Bezwaren Commissie FWG
Betreft	<ul style="list-style-type: none">• 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	Vaststelling functiebeschrijving (definitief) Directeur
Betreft	<ul style="list-style-type: none">• Informeren leidinggevende en medewerker• Functiebeschrijving in instellingsbestand• Functiebeschrijving toegevoegd aan arbeidsovereenkomst van desbetreffende werknemer(s)• Functiebeschrijving beschikbaar voor FWG-indeling <p>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.</p>

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 <ul style="list-style-type: none">• 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 <ul style="list-style-type: none">• Check indelingsvoorstel• Toetsing aan interne verhoudingen, blauwdruk organisatie, individuele arbeidsovereenkomst e.d.
Stap 3 Uitvoering Betreft	Vaststelling indeling (voorlopig) Directie <ul style="list-style-type: none">• Informeren van leidinggevende en werknemer• Volgen van termijnen met betrekking tot voor definitieve vaststelling
NB: Indien geen bezwaar volgt stap 5	
Stap 4 Uitvoering Betreft	Advies over bezwaar werknemer Interne Bezwaren Commissie FWG <ul style="list-style-type: none">• 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 <ul style="list-style-type: none">• 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.	<ul style="list-style-type: none">• 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.	<ul style="list-style-type: none">• Schriftelijke inventarisatie van de wezenlijke veranderingen van de functie ten opzichte van hetgeen laatstelijk bij de (her)indeling en de vastlegging daarvan in de arbeidsovereenkomst is vastgesteld.• Schriftelijke motivering van de waardering en indeling
<ul style="list-style-type: none">• Afwijzing van het herindelingsverzoek• Of• Uitnodiging van de werkgever aan de werknemer voor een herindelingsgesprek, vergezeld van een herindelingsvoorstel.	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	<ul style="list-style-type: none">• Indien de werknemer akkoord gaat met de functiebeschrijving of niet reageert binnen 30 dagen wordt de functiebeschrijving vastgesteld;• Indien de werknemer niet akkoord gaat met functiebeschrijving dan dient de werknemer dit binnen 30 dagen kenbaar te maken in een bezwaarschrift aan de werkgever;
Werknemer niet akkoord	
Werkgever stelt waardering en indeling vast	Herindelingsgesprek tussen werkgever en werknemer:
Overleg werkgever en werknemer	<ul style="list-style-type: none">• eventueel nadere formulering van herindelingsvoorstel;• vastlegging van het gesprek;• werkgever/werknemer kunnen in onderling overleg besluiten tot het voeren van een tweede gesprek.
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

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

Instroom
Artikel 5:2 Instroom

1. De werkgever bepaalt de wenselijke formatie leerlingen op basis van Zorgformat, dan wel een andere deugdelijke methode voor de bepaling van de gewenste instroom van leerlingen.
2. De werkgever is verplicht tenminste 4% leerlingen (inclusief het aantal BOL-leerlingen) in zijn formatie op te nemen indien hij een aantal werknemers in dienst heeft dat groter is dan 100 fulltime equivalenten. Partijen bij deze CAO bevelen de werkgever aan om te streven naar realisatie van tenminste 6% leerlingen in de formatie.

Salarisschaal
Artikel 5:3 Salarisschaal

1. Voor leerlingen, met wie de werkgever een leer-arbeidsovereenkomst heeft gesloten en die een opleiding volgen op kwalificatieniveau 2, 3, 4 of 5, zoals bedoeld is in de in artikel 5:1 genoemde wettelijke regelingen, geldt het in de navolgende tabel vermelde salaris¹. Deze tabel is gebaseerd op een 36-urige werkweek. De voltijdsarbeidsduur van de onderhavige leerlingen bedraagt 36 uur.

	Per 1-1-2004	Per 1-1-2006	Per 1-1-2007
1e praktijkleerjaar	€ 1029,-	€ 1047,-	€ 1058,-
2e praktijkleerjaar	€ 1237,-	€ 1259,-	€ 1271,-
3e praktijkleerjaar	€ 1438,-	€ 1464,-	€ 1479,-
4e praktijkleerjaar	€ 1524,-	€ 1551,-	€ 1567,-

Lestijd-werktijd

2. De leerling-werknemer met een leer-arbeidsovereenkomst van 36 uur gemiddeld per week, heeft in het kader van de opleiding als bedoeld in artikel 5:1 het recht om met behoud van salaris de arbeid te onderbreken voor het volgen van binnenschools leren, met een maximum van 4 uur maal 40 weken (160 uur) op jaarbasis. Voor de leerling-werknemer die een leer-arbeidsovereenkomst heeft met een arbeidsduur van minder dan 36 uur gemiddeld per week, wordt de omvang van de lestijd als bedoeld in de voorgaande zin ten minste naar rato van de omvang van het dienstverband vastgesteld.
3. Voor leerlingen die een opleiding volgen op kwalificatieniveau 5 kan afgeweken worden van het bepaalde in lid 1 indien het tweede jaar, in het verlengde van het eerste jaar, een overwegend theoretisch karakter draagt en waarin stages zijn opgenomen. Voor een periode van 12 maanden kan in dit jaar een leerovereenkomst met de leerling worden aangegaan. In het derde jaar, wanneer met de leerling een leer-arbeidsovereenkomst is aangegaan, begint de leerling met een salaris behorende bij het tweede praktijkleerjaar.

Afwijkende regeling

4. De werkgever kan met een leerling van 21 jaar of ouder voor de duur van de opleidingsperiode een hogere salariëring overeenkomen indien sprake is van een of meer van de volgende situaties:
 - een leerling die een opleiding gaat volgen, maar reeds in het bezit is van een voor de functie relevant diploma beroepsonderwijs;
 - een arbeidsmarkt knelpunt 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 (kwalificatieniveau 3) respectievelijk de leerling verpleegkundige (kwalificatieniveau 4) wordt een bruto zakgeld toegekend ter hoogte van het minimum(jeugd)loon (dat gezien de leeftijd voor de leerling zou gelden indien hij werknemer zou zijn). Geen zakgeld wordt toegekend indien en voor zolang de leerling een uitkering ontvangt, die gelijk is of hoger dan het genoemde zakgeld. Bij een deeltijdopleiding ontvangt de leerling het zakgeld naar rato.

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

6. Indien in het tweede jaar van de duale opleiding tot Verpleegkundige (kwalificatieniveau 5) met de leerling een leerovereenkomst wordt aangegaan, wordt een bruto zakgeld toegekend ter hoogte van het mi-

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

nimum(jeugd)loon (dat gezien de leeftijd voor de leerling zou gelden indien hij werknemer zou zijn). Bij een deeltijdopleiding ontvangt de leerling het zakgeld naar rato.

Aspirant leerling

Artikel 5:4 Minimum salaris voor aspirant leerlingen

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

Faciliteiten

Artikel 5:5 Regeling faciliteiten voor leerlingen

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

Inspanningsverplichting

Artikel 5:6 Inspanningsverplichting werkgever

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

Stagiaires

Artikel 5:7 Stagiaires

1. Stagiaires hebben recht op stagevergoeding indien het een stage betreft die aan de volgende voorwaarden voldoet:
 - a. de stage wordt in het opleidingsprotocol als een verplichte stage aangemerkt;
 - b. de stage duurt langer dan een maand;
 - c. de stage heeft een minimale omvang van 150 uur.
2. De hoogte van de stagevergoeding bedraagt € 250,- bruto per maand voor een stage van gemiddeld 36 uur per week, inclusief onkostenvergoeding (waaronder mede de reiskosten woon-werkverkeer en telefoonkosten worden verstaan).
3. Voor stages van minder dan 36 uur per week geldt de vergoeding naar rato.
4. Partijen bij deze CAO bevelen aan dat de instelling een aansprakelijkheidsverzekering ten behoeve van de stagiair afsluit.

Begeleiding leerling

Artikel 5:8 Begeleiding leerling

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

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

Assistent geneeskundigen i.o.

Artikel 5:9 Assistent-geneeskundigen in opleiding tot arts voor Verstandelijk Gehandicapten

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

Gezondheidszorgpsycholoog i.o.

Artikel 5:10 Gezondheidszorgpsycholoog in opleiding

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1. Ten aanzien van de werknemer met een volledige arbeidsduur kan van het bepaalde in artikel 6:1 als volgt worden afgeweken;
 - a. voor kleine afdelingen en/of solistische functies kan de 36-urige werkweek op perioden langer dan zes maanden worden gerealiseerd.
 - b. voor de onder a. genoemde situaties waarvoor de 36-urige werkweek ook niet op perioden langer dan zes maanden kan worden gerealiseerd, behoort een arbeidsduur van gemiddeld 38 uur tot de mogelijkheden.
2. Met de werknemer op wie lid 1 sub a van toepassing is, komt de werkgever overeen dat hij boven de voor hem geldende contractuele basis-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 12 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 fiscaal is toegestaan, 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 arbeidsduur. Indien na toewijzing van het verzoek sprake is van een functiewijziging of wijziging van de contractuele arbeidsduur, dan vervalt de afspraak tot extra werken als bedoeld in lid 1, tenzij de werkgever en werknemer overeenkomen de afspraak tot extra werken voor de resterende duur van het kalenderjaar geheel of gedeeltelijk te handhaven.
3. Bij indiening van zijn verzoek vermeldt de werknemer het tijdstip van aanvang en de omvang van het aantal meer te werken uren alsmede voor welke van de in artikel 12:2 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 12:3 en 12:4 van hoofdstuk 12 Meerkeuzesysteem Arbeidsvoorwaarden.
8. Bij beëindiging van het dienstverband, worden de gespaarde uren voor de datum van het einde van het dienstverband opgenomen. Ingeval het niet mogelijk is om alle opgespaarde uren voor de beëindiging van het dienstverband op te nemen, worden de resterende uren uitbetaald tegen het dan geldende uurloon.
9. Indien de werknemer wegens ziekte zijn werkzaamheden langer dan 6 maanden niet kan verrichten, is na deze periode een afspraak op grond van lid 5, niet meer van toepassing.
10. De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad/personeelvertegenwoordiging 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 verlofuren opbouwt dan fiscaal is toegestaan, is hij over het meerdere 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.

Artikel 6:10 Arbeidsduur tot gemiddeld 40 uur per week*40 uringe werkweek*

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

Artikel 6:11 Seniorenverlof en aanpassing arbeidsduur*seniorenverlof en WAA*

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

Vergoedingen overwerk, bijzondere diensten en meerdaagse vakantie cliënten

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

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

<i>Maximum overwerk</i>	<p>Artikel 7:6 Maximaal aantal uren overwerk, vacaturestelling</p> <p>1. Het aantal uren overwerk mag gemiddeld per week te meten per aaneengesloten periode van zes maanden niet méér bedragen dan 10%:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p>Voor werknemers met een dienstverband van meer dan 36 uur dient bij het eerste gedachtestreepje in plaats van 36 uur hun contractueel overeengekomen aantal uren te worden ingevuld en bij het tweede gedachtestreepje hun contractueel overeengekomen aantal uren plus 6 uren te worden ingevuld.</p>
<i>Overschrijding maximum</i>	<p>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.</p> <p>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.</p>
<i>Structureel meerwerk</i>	<p>Artikel 7:7 Structureel meerwerk</p> <p>Indien een deeltijdwerker over een referentieperiode 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.</p>
<i>Opnemen vergoeding</i>	<p>Artikel 7:8 Opnemen vergoeding overwerk</p> <p>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 referentieperiode waarin het overwerk is verricht, tenzij tussen werkgever en werknemer uitdrukkelijk anders is overeengekomen.</p> <p>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.</p> <p>3. De ondernemingsraad ontvangt op zijn verzoek inzicht in de toepassing van het bepaalde in artikel 7:8 lid 2.</p>
<i>Werkings sfeer ORT</i>	<p>Artikel 7:9 Werkings sfeer vergoeding onregelmatige dienst</p> <p>Recht op vergoeding voor het verrichten van onregelmatige dienst hebben die werknemers die zijn ingedeeld in functiegroep 65 of lager.</p>
<i>Vergoedingsregeling ORT</i>	<p>Artikel 7:10 Vergoedingsregeling onregelmatige dienst</p> <p>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.</p> <p>2. Het in het eerste lid bedoelde verzoek wordt, tenzij de belangen van de instelling zich hiertegen verzetten, door de werkgever ingewilligd.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
<i>Berekening ORT</i>	<p>Artikel 7:11 Berekening geldelijke vergoeding onregelmatige dienst</p> <p>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:</p> <p>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;</p>

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

Artikel 7:12 Vergoeding verschoven dienst*Verschoven dienst*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Basis vakantie- verlof

Artikel 8:1 Vakantierechten

1. De werknemer heeft met behoud van het salaris recht op 166 vakantie-uren per kalenderjaar.
2. 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.
3. De werknemer die op 31 december 2000 in dienst is met een gemiddelde contractuele arbeidsduur van 38 uur, heeft in afwijking van lid 2 een verworven recht, bij handhaving van de 38-urige werkweek, van 184 uur vakantie per kalenderjaar.

Artikel 8:2 Vergrijzingsuren en 55+ regeling

Vergrijzingsuren

1. 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 waar op 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.

55+ regeling

2. Voor werknemers met een parttime dienstverband is de regeling van lid 1 naar rato van de omvang van het dienstverband van toepassing.
3. 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 die in de loop van het kalenderjaar de leeftijd van 55 jaar bereikt, heeft naar rato van de duur van dat kalenderjaar recht op seniorenverlof. De werknemer dient het seniorenverlof op te nemen in de vorm van een aaneengesloten periode van 4 uur per week en gedurende 46 weken.
4. Voor werknemers met een parttime dienstverband is de regeling van lid 3 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

5. De rechten op seniorenverlof vervallen bij ziekte.
6. 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

7. Indien de werknemer van 55 jaar en ouder voor een kalenderjaar geen gebruik maakt van de regeling van lid 3, wordt voor de betreffende werknemer, naar rato van de periode waarin de werknemer geen gebruik maakt van de regeling in lid 3, 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.

Verval recht

8. Voor werknemers met een parttime dienstverband is de regeling van lid 7 naar rato van de omvang van het dienstverband van toepassing.
9. De werknemer die gebruik maakt van een overbruggingsuitkering van het PGGM heeft geen recht op het bepaalde in artikel 8:2 lid 3 tot en met lid 8.

Artikel 8:3 Vermindering vakantierechten

Vermindering vakantierechten

1. De volgens de artikelen 8:1 en 8:2 vastgestelde duur van de vakantie wordt naar evenredigheid vermindert in de volgende gevallen:
 - a. indien de werknemer in de loop van het kalenderjaar in dienst treedt;
 - b. indien de arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer in de loop van het kalenderjaar eindigt dan wel wordt beëindigd;
 - c. indien de werknemer in deeltijd werkzaam is.
2. 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.

Artikel 8:4 Geen opbouw van vakantiedagen, indien geen recht op loon

Geen opbouw

1. De werknemer heeft geen aanspraak op vakantie-opbouw over de tijd, gedurende welke hij wegens het niet verrichten van de bedongen arbeid geen aanspraak op in geld vastgesteld loon heeft.

Uitzonderingen algemeen

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.
- Zwangerschap* 3. Bovendien heeft de werkneemster die de bedongen arbeid niet verricht wegens zwangerschap of bevalingsaanspraak op vakantie-opbouw over het tijdvak dat zij recht heeft op een zwangerschaps- of bevalingsuitkering op grond van de Wet Arbeid en Zorg.
- Jeugdigen* 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.
- Arbeidsongeschiktheid* 5. De werknemer die de bedongen arbeid niet verricht wegens ziekte of ongeval, heeft, tenzij de ziekte of het ongeval door zijn opzet is veroorzaakt, ongeacht of een aanspraak op in vastgesteld loon bestaat, aanspraak op vakantie waarbij de opbouw van de vakantie plaatsvindt op basis van de opbouw die de werknemer zou hebben gehad als hij niet arbeidsongeschikt geworden zou zijn, een en ander met een maximum aanspraak op vakantie opbouw over het tijdvak van de laatste zes maanden waarin de arbeid niet verricht werd. Ter bepaling van de zes maanden worden tijdvakken samengeteld als zij elkaar met onderbreking van minder dan een maand opvolgen.
- In afwijking van de wettelijke bepaling van artikel 7:635 BW geldt de opbouw over het laatste half jaar van arbeidsongeschiktheid tevens voor de opbouw van vakantie van een gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer, voorzover dat op grond van dit wetsartikel is toegestaan. De uitkomst van het aantal dagen wordt afgerond op gehele uren.

Artikel 8:5 Vaststellen van de vakantie

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

Artikel 8:6 Opname vakantie en aftrek ziekte-dagen

- Opname vakantie* 1. De vakantie wordt, tenzij de belangen van de afdeling of dienst waar de betrokken werknemer aangesteld is zich hiertegen verzetten, overeenkomstig de wensen van de werknemer –desgewenst ononderbroken- verleend. De werknemer kan ten minste aanspraak maken op een vakantie van 3 weken aaneengesloten met inbegrip van de weekends daaraan voorafgaand en daarop aansluitend.
- Aftrek ziekte-dagen* 2. De werkgever kan een regeling treffen die ertoe leidt, dat maximaal 3 ziekte-dagen worden aangemerkt als vakantieverlof 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/personneelsvertegenwoordiging.

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 worden uitbetaald door middel van toepassing van het meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden zoals opgenomen in hoofdstuk 12 Meerkeuzesysteem Arbeidsvoorwaarden.

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

1. a. Ten aanzien van de artikelen 8:12 tot en met 8:22 wordt verstaan onder betaald verlof: het in een werktijdenregeling of rooster door de werknemer op grond van deze bepalingen op te nemen aantal uren waarop geen arbeid 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.
2. De in het gezin van de werknemer verblijvende kinderen voor wie een adoptie-aanvraag is ingediend, worden voor de toepassing van dit hoofdstuk als kind van de werknemer aangemerkt.
3. Voor de toepassing van dit hoofdstuk geldt voor deeltijdwerkers het naar rato beginsel.

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

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

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

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

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

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

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

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

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.
2. In afwijking van artikel 4:2 Wet Arbeid en Zorg heeft de werknemer bij bevalling van de echtgenote of relatiepartner recht op 28,8 uur kraamverlof. Bij samenloop met het calamiteitenverlof ex artikel 4:1 Wet Arbeid en Zorg wordt de duur van het calamiteitenverlof in mindering gebracht op het genoemde aantal

Bevalling partner

	uren kraamverlof.
	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>	<p>Artikel 8:17 Overige verlofmogelijkheden De werkgever kan aan de werknemer betaald of onbetaald verlof verlenen in verband met overige bijzondere gebeurtenissen die niet in de CAO staan genoemd, zulks ter beoordeling van de werkgever.</p>
<i>Verlenging bevallingsverlof</i>	<p>Artikel 8:18 Onbetaalde verlenging bevallingsverlof Aansluitend aan haar betaald (bevallings)verlof verleent de werkgever aan de werknemster die zulks wenst, verlof zonder behoud van salaris voor een periode van maximaal 4 weken. Werkgever en werknemster dienen uiterlijk 3 maanden voor de vermoedelijke datum van de bevalling een afspraak omtrent dit verlof te hebben gemaakt. De werknemster dient daartoe haar wens tijdig kenbaar te maken aan de werkgever.</p>
<i>Palliatief verlof</i>	<p>Artikel 8:19 Palliatief verlof Bij zeer ernstige ziekte van de echtgeno(o)t(e) of relatiepartner, (pleeg)ouders, (pleeg)kind of een verwant, waarmee de werknemer samenwoont en waarvoor thuisverpleging en/of verzorging noodzakelijk is, wordt aan de werknemer die de verzorging en/of verpleging op zich neemt na overleg met de werkgever betaald verlof verleend voor een aaneengesloten periode van maximaal 3 maanden. Het tijdens deze periode van verlof opgebouwde vakantieverlof wordt geacht in de totale verlofperiode te zijn inbegrepen. Een verklaring van de arts/behandelaar met betrekking tot de noodzaak van de verpleging en/of verzorging wordt door de werknemer overgelegd.</p>
<i>Afwijzing verlof</i>	<p>Artikel 8:20 Afwijzing verlof Indien uit een oogpunt van instellingsbelang c.q. cliëntenbelang van de werkgever in redelijkheid niet verlangd kan worden op een bepaald tijdstip verzuim toe te staan of verlof te verlenen, dan zal na overleg met de werknemer door de werkgever een (gedeeltelijk) afwijzend besluit mogen worden genomen.</p>
<i>Ouderschapsverlof</i>	<p>Artikel 8:21 Ouderschapsverlof</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 artikelen 6:1 tot en met 6:9 van de wet Arbeid en Zorg. 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. 4. De werknemer ontvangt over het ouderschapsverlof dat wordt opgenomen in het eerste levensjaar van het kind waarvoor de verlofopname geldt, een vergoeding van 25% van het salaris van de uren waar ouderschapsverlof over wordt opgenomen. 5. Indien de arbeidsovereenkomst tijdens of binnen 6 maanden na het einde van het ouderschapsverlof op verzoek van de werknemer wordt beëindigd dan wel er in deze periode op verzoek van de werknemer een vermindering van de arbeidsduur plaatsvindt, dient de werknemer het doorbetaalde salaris over het opgenomen ouderschapsverlof aan de werkgever terug te betalen. 6. Over de uren dat de werknemer ouderschapsverlof geniet, wordt geen vakantieverlof opgebouwd. 7. De werknemer kan alleen ten behoeve van kinderen geboren op of na 1 januari 2003 voor een vergoeding conform lid 4 in aanmerking komen.
<i>Feestdagenverlof</i>	<p>Artikel 8:22 Verlof bij feestdagen</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 indienstreding of voorafgaande aan enig kalenderjaar aan wanneer hij deze dag(en) wil genieten.
<i>Compensatie feestdagen</i>	<ol style="list-style-type: none"> 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 naar verhouding van de omvang van hun dienstverband ingezet worden voor werkzaamheden op feestdagen tenzij de werknemer in overleg met de werkgever bereid is op meer feestdagen werkzaamheden te verrichten.

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

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 € 110,08 per maand (voor 2005 gold een bedrag van € 106,87 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 € 51,69 euro (voor 2005 gold een bedrag van € 50,18). 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 een reiskostenvergoeding van:
 - de kosten van openbaar vervoer op basis van het laagste klasse tarief bij gebruik van openbaar vervoer;
 - € 0,29 bruto per kilometer bij gebruik van de eigen auto met toestemming van de werkgever vanaf 1 juli 2006 (tot 1 juli 2006 zijn de door de fiscus vastgestelde forfaitaire kilometertarieven van toepassing);
 - de voor deze vervoermiddelen door de fiscus vastgestelde forfaitaire kilometertarieven bij gebruik van een ander, eigen vervoermiddel.
 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.

Kost en
inwoning**Artikel 9:4 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 9:5 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 9:6 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 9:7 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, aanspraak op een vergoeding van verhuiskosten met inachtneming van het bepaalde in lid 4.
4. Bij toepassing van lid 3 bestaat de verhuiskostenvergoeding uit:
 - vergoeding van de werkelijke kosten van transport door een erkend verhuisbedrijf van bagage en inboedel van de werknemer naar de nieuwe woning;
 - vergoeding van herinrichtingskosten ten bedrage van maximaal 12% van het jaarsalaris inclusief de vakantietoeslag met een maximum van bruto 9076,-.

Artikel 9:8 Werkgeversbijdrage Ziektekostenregeling IZZ (vanaf 1 januari 2006)

- IZZ*
1. Per 1 januari 2006 verstrekt de werkgever aan de werknemer (naast de wettelijk verplichte vergoeding van de inkomensafhankelijke bijdrage) enkel en alleen een bijdrage in de kosten voor de basis aanvullende regeling van de Collectieve Ziektekostenverzekering IZZ.
 2. De hoogte van de werkgeversbijdrage wordt vastgesteld door partijen bij deze CAO en bedraagt € 9,00 bruto per maand. Per 1 juli 2006 wordt deze werkgeversbijdrage verhoogd tot € 12,57 bruto per maand.

Artikel 9:8a Ziektekostenregeling IZZ (tot 1 januari 2006)

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

Artikel 9:9 Registratiekosten ex artikel 4 registratiebesluit BIG

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

Artikel 9:10 Kwaliteitsbijdrage beroepsverenigingen (tot 1 juli 2006)

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

- k. NVKC: Nederlandse Vereniging voor Klinische Chemie;
 - l. NVBA: Nederlandse Vereniging voor BewegingsAgogie.
 - m. NVOM: Nederlandse Vereniging van Mensendiecktherapeuten;
 - n. VBC: Vereniging van Cesartherapeuten;
 - o. NVD: Nederlandse Vereniging van Diëtisten.
3. Het maximumjaarbedrag bedoeld in lid 1 geldt niet voor de werknemer die aantoonbaar vóór 1 april 1999 reeds een hogere vergoeding van zijn werkgever ontvangt.
 4. Dit artikel komt per 1 juli 2006 in zijn geheel te vervallen.

Verklaring Omtrent het gedrag

Artikel 9:11 Vergoeding Verklaring Omtrent het Gedrag in het kader van preventie seksueel misbruik

De werkgever vergoedt aan de gereede eindkandidaat in een sollicitatieprocedure de legeskosten van een verklaring omtrent gedrag¹, indien de werkgever de kandidaat verzocht heeft een dergelijke verklaring aan te vragen en te overleggen.

Kinderopvang

Artikel 9:12 Vergoeding kosten kinderopvang

1. De werknemer heeft recht op een bijdrage van de werkgever in de kosten voor kinderopvang. Deze bijdrage bedraagt éénzesde deel van de opvangkosten.
2. Het recht op een bijdrage in de kosten geldt voor erkende vormen van kinderopvang.
3. Het recht op een bijdrage geldt voor opvang van kinderen van de werknemer gedurende de werktijd van de werknemer plus de tijd voor woon-werkverkeer.
4. De werknemer dient te voldoen aan redelijke voorschriften van de werkgever inzake administratieve en fiscale verplichtingen inzake verantwoording van de kostenvergoeding (waaronder het overleggen van een (originele) nota van het kinderdagverblijf).
5. In gevallen van kennelijke hardheid kan de werkgever besluiten om een kostenvergoeding van meer dan het in lid 1 genoemde éénzesde deel te verstrekken aan een werknemer.

1. De legeskosten bedragen in 2006 het bedrag van 30,05 euro.

Sociaal beleid op landelijk niveau

Artikel 10:1 Stichting Arbeidsmarkt Gehandicaptenzorg
 StAG Partijen bij deze CAO zijn van mening dat het sociaal beleid richting werknemers een belangrijke bijdrage levert aan de kwaliteit van zorg. In dit kader zullen partijen landelijk onderzoek, projecten en/of ondersteuning vorm geven ten bate van het realiseren van goed sociaal beleid en arbeidsmarktbeleid in en voor de organisatie. Mede hiertoe hebben zij de Stichting Arbeidsmarkt Gehandicaptenzorg (StAG) opgericht. Via deze stichting zullen gemeenschappelijke projecten mede ten aanzien van sociaal beleid en arbeidsmarktbeleid worden uitgevoerd.

Artikel 10:2 Organisatieverandering
 Organisatie-wijziging

1. Belangrijke organisatiewijzigingen, waarvoor op grond van artikel 25 lid 1 sub a tot en met sub e van de WOR advies aan de ondernemingsraad moet worden gevraagd, worden door de werkgever aan werknemersorganisaties, partij bij deze CAO, gemeld.
2. De werkgever zal de werknemersorganisaties tijdig informeren en hen in de gelegenheid stellen daarover met hem in overleg te treden. Onderwerp van overleg zijn de rechtspositionele gevolgen van de organisatieverandering.

Sociaal beleid op instellingsniveau

Artikel 10:3 Kader sociaal beleid

1. De werkgever ontwikkelt in overleg met de ondernemingsraad een verantwoord sociaal beleid ten behoeve van zijn instelling(en) en de daarbinnen werkzame werknemers.
2. Binnen de algemene beleidsontwikkeling op instellingsniveau, is het sociaal beleid in het bijzonder gericht op de navolgende doelstellingen:
 - a. het stimuleren van werknemers om hun bijdrage aan het goed functioneren van de instelling te (blijven) leveren;
 - b. het organiseren van zinvolle arbeid voor elke werknemer, gericht op maximale ontplooiings- en ontwikkelingsmogelijkheden en inspeland op ieders capaciteiten en ambities;
 - c. het verschaffen van grip op en inzicht in de eigen werksituatie van elke werknemer, mede in relatie tot de posities van andere werknemers en de voortgaande beleidsontwikkeling in de instelling;
 - d. het creëren van adequate arbeidsomstandigheden en een gunstig leerklimaat;
 - e. een evenwichtige verdeling van alle functies over mannen, vrouwen, allochtonen en autochtonen, jongeren en ouderen.
3. Het verantwoord sociaal beleid behelst in elk geval een jaarlijks vast te stellen plan, dat de prioriteiten van de instelling in de ontwikkeling en bijstelling van het sociaal beleid en daarbij behorende concrete toetspunten bevat. Dit plan kan zijn geïntegreerd in een algemeen plandocument dat door de werkgever in het kader van diens beleids- en planningscyclus jaarlijks wordt vastgesteld. Partijen bij deze CAO bevelen de werkgever aan om in overleg met de ondernemingsraad via een meerjarenplanning verantwoord sociaal beleid te ontwikkelen.
4. In het Jaardocument Maatschappelijke Verantwoording brengt de werkgever verslag uit over het gevoerde sociaal beleid conform de in lid 2 genoemde doelstellingen. De ondernemingsraad wordt in het jaarverslag in de gelegenheid gesteld zijn opvatting over het gevoerde sociaal beleid kenbaar te maken.

Artikel 10:4 Regeling traumatische ervaringen en rouw
 Trauma

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 en/of bij een overlijden van een cliënt of in de persoonlijk levenssfeer van de werknemer. De werkgever stelt daarvoor een regeling met instemming van de ondernemingsraad vast.

Artikel 10:5 Scholing en persoonlijke ontwikkeling
 Scholingsbeleid

1. Scholingsbeleid op instellingsniveau:
 - a. De werkgever stelt in overleg met de ondernemingsraad jaarlijks het scholingsplan voor de instelling vast. Het scholingsplan speelt in op de scholingsbehoefte van de strategie van de organisatie en de behoefte van de te onderscheiden beroepsgroepen binnen de instelling.
 - b. Voor de uitvoering van het scholingsplan geldt per werkgever een budget van tenminste 1,3 % van de loonsom per jaar.
 - c. Als onderdeel van het scholingsplan stelt de werkgever in overleg met de ondernemingsraad een regeling studiekosten en studieverlof op. In deze regeling wordt tenminste aandacht besteed aan:
 - opleidingen die in opdracht van de werkgever worden gevolgd;
 - 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;

Faciliteiten

Persoonlijk ontwikkelingsbeleid

- 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 worden aangemerkt;
 - de terugbetaling van reeds verstrekte vergoedingen.
- d. De werknemer heeft, ongeacht de omvang van zijn dienstverband, recht op scholing en plicht tot het volgen van scholingsactiviteiten. Tevens moet de werkgever rekening houden met de inhoud van het loopbaanadvies dat aan de werknemer is uitgebracht.
2. **Persoonlijke ontwikkeling en loopbaanperspectief:**
 - a. De werkgever stelt in overleg met de ondernemingsraad jaarlijks het persoonlijk ontwikkelingsbeleid voor de instelling vast.
 - b. In het persoonlijk ontwikkelingsbeleid staat de gemeenschappelijke verantwoordelijkheid van de werkgever en werknemers voor de persoonlijke ontwikkeling van individuele werknemers voor ontwikkeling, inzetbaarheid en loopbaanperspectief centraal.
 - c. Het persoonlijk ontwikkelingsbeleid behelst tenminste de volgende punten:
 - inzicht in de toekomstige kwalitatieve en kwantitatieve ontwikkeling van de formatie en van de voorkeuren, inzichten en ambities van afzonderlijke werknemers;
 - introductie en begeleiding op de werkplek bij de aanvang van de loopbaan binnen de organisatie;
 - instrumentarium dat de belastbaarheid van de werknemer op objectieve wijze relateert aan diens leeftijd en levensfase en bijdraagt aan een goede afstemming tussen capaciteiten, belastbaarheid, cliëntgebonden activiteiten en behoeften van de organisatie;
 - bij beëindiging van ieder dienstverband wordt een exitgesprek gevoerd.
 - d. Voor de uitvoering van het beleid ten aanzien van persoonlijke ontwikkeling en loopbaan geldt per werkgever een budget van tenminste 0,2% van de loonsom per jaar.
 3. **Instellingsbeleid op periodieke gesprekken:**
De werkgever stelt in overleg met de ondernemingsraad een beleid inzake het voeren van periodieke, in de regel jaarlijks, individuele gesprekken met werknemers. Bestaande systematieken van functionerings- en/of beoordelingsgesprekken worden hierin geïntegreerd.

Sociaal beleid op werknemersniveau*Werkoverleg***Artikel 10:6 Werkoverleg**

1. Iedere werknemer, uitgezonderd de oproepkracht, is verplicht tenminste vier maal per jaar deel te nemen aan het werkoverleg tussen de leidinggevende(n) en de overige werknemers per organisatorische eenheid van een instelling.
2. In het werkoverleg wordt in ieder geval gesproken over: arbeidsorganisatie, arbeidsomstandigheden, werkdruk en verzuimbeleid en de in dat verband geldende verantwoordelijkheden van werkgever en werknemer.
3. De tijd die is besteed aan werkoverleg is arbeidstijd.

*Periodieke gesprekken***Artikel 10:7 Persoonlijke ontwikkeling individuele werknemers**

1. Iedere werknemer heeft het recht om, in de regel jaarlijks, een periodiek gesprek te voeren. Een verzoek van de werknemer om een periodiek gesprek te voeren dient binnen 3 maanden door de leidinggevende te worden gehonoreerd.
2. In de periodieke gesprekken dient in ieder geval aan de orde te komen:
 - a. het functioneren van de werknemer in relatie tot de voor zijn functie geldende functiebeschrijving en de voor de uitoefening van die functie benodigde competenties;
 - b. de loopbaan- en ontwikkelingsperspectieven van de werknemer;
 - c. het recht op loopbaanadvies 1 keer per 4 jaar voor iedere individuele werknemer;
 - d. de mogelijkheden voor levensfase gerichte arrangementen in werktaken en tijden (mede in relatie tot de mogelijkheden voor het combineren van arbeid- en zorgtaken als ook de inzetbaarheid en het behoud van oudere werknemers);
 - e. de inzet van middelen voor persoonlijke ontwikkeling.
3. Ten behoeve van de persoonlijke ontwikkeling en loopbaanbeleid heeft iedere werknemer recht op 1 keer per 4 jaar een loopbaanadvies. Het loopbaanadvies wordt uitgebracht en schriftelijk vastgelegd door een loopbaanadviseur.

Loopbaanadvies

<i>ARBO-beleid</i>	<p>Artikel 11:1 Maatregelen in het kader van arbeid en gezondheid</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. De werkgever dient een samenhangend beleid met betrekking tot het voorkomen van ziekte en arbeidsongeschiktheid, de reductie van het ziekteverzuim en de spoedige reïntegratie van arbeidsongeschikte medewerkers tot stand te brengen. 2. De werkgever en de ondernemingsraad spannen zich in een actief preventie beleid te voeren om het risico op psychische en fysieke belasting en werkdruk terug te dringen. Hiertoe wordt een arbomanagementsysteem ingericht en een plan van aanpak opgesteld gericht op het terugdringen van de arbeidsrisico's zoals deze uit de RI&E en eventueel aanvullende diagnose instrumenten naar voren komen. 3. Op basis van de RI&E wordt indien noodzakelijk een werkdrukmeter, de tilthermometer of een plan van aanpak inzake agressie en emotionele belasting ingevoerd in een bepaalde organisatie-eenheid. 4. De resultaten van de RI&E en eventueel noodzakelijke invoering van de genoemde instrumenten in lid 3 worden in het werkoverleg bekendgemaakt en besproken.
<i>Inhoud plan van aanpak</i>	<p>Artikel 11:2 Maatregelen ter preventie</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. In het plan van aanpak wordt minimaal opgenomen: <ul style="list-style-type: none"> • de inrichting van de preventie en of arbo-organisatie waaronder de taakomschrijving van de preventiemedewerker(s), de keuze voor een eventuele arbodienst en of de inhoud van contracten met andere arbodienstverleners; • activiteiten in het kader van werkdrukbestrijding en preventie van fysieke en psychische belasting op basis van sectorspecifieke onderzoeken en ontwikkelde instrumenten; • aanpak van onveiligheid, agressie en seksuele intimidatie; • invoering van een arbomanagementsysteem. 2. De ondernemingsraad heeft het recht van instemming ex artikel 27 WOR met betrekking tot het plan van aanpak zoals boven vermeld. 3. 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. 4. Ter evaluatie van de maatregelen in het kader van arbeid en gezondheid brengt de ondernemingsraad jaarlijks schriftelijk verslag uit (bijvoorbeeld als onderdeel van het jaarverslag van de ondernemingsraad).
<i>Herplaatsing</i>	<p>Artikel 11:3 Maatregelen bij ziekteverzuim en reïntegratie</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. In het verzuim- en reïntegratieprotocol wordt in ieder geval opgenomen dat in geval van herplaatsing van een werknemer die arbeidsongeschikt is geworden en voor deze herplaatsing her-, om- of bijscholing noodzakelijk is, 100% tegemoetkoming in de studie, en reis- en verblijfskosten wordt verstrekt. Geen kosten worden vergoed indien en voorzover de werknemer hiervoor een uitkering kan verkrijgen krachtens enige wettelijke regeling.
<i>Reïntegratie</i>	<ol style="list-style-type: none"> 2. De werknemer die niet direct kan worden herplaatst zal een reïntegratietraject worden aangeboden dat kan bestaan uit: <ul style="list-style-type: none"> - persoonlijke coaching van de (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemer; - een sterkte/zwakte-analyse, een beroepskeuzetest en een sollicitatietraining. De werkgever draagt de kosten van dit reïntegratietraject.
<i>Loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid</i>	<p>Artikel 11:4 Loondoorbetaling bij ziekte</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. De werknemer die op of na 1 januari 2004 wegens ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap en bevalling als bedoeld in artikel 7:629 Burgerlijk Wetboek (BW) verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, heeft: <ol style="list-style-type: none"> a. gedurende een tijdvak van 52 weken aanspraak op doorbetaling van 100% van het naar tijdruimte vastgestelde brutoloon door de werkgever; b. gedurende de daaropvolgende 52 weken aanspraak op doorbetaling van 70% van het naar tijdruimte vastgestelde brutoloon door de werkgever.
<i>Begrip brutoloon</i>	<ol style="list-style-type: none"> 2. Onder naar tijdruimte vastgestelde brutoloon als bedoeld in dit artikel wordt verstaan het loon dat wordt afgeleid van de som van: <ol style="list-style-type: none"> a. het bruto-maandsalaris dat de werknemer geniet op het moment dat de ongeschiktheid ontstaat; b. de overige uitbetaalde structurele looncomponenten. Als zodanig gelden in ieder geval structurele beloningen in geld voor bereikbaarheidsdiensten en onregelmatige diensten; c. de hoogte van de onder b. genoemde looncomponenten wordt vanaf 1 juli 2006 op maandbasis gemeten over een periode van zes maanden voorafgaand aan de maand waarin de ongeschiktheid ten gevolge van de ziekte is ingetreden. Tot 1 juli 2006 wordt de hoogte van de looncomponenten op maandbasis gemeten over een periode van drie maanden direct voorafgaand aan de maand waarin de arbeidsongeschiktheid is opgetreden.
<i>Bijstelling brutoloon</i>	<ol style="list-style-type: none"> 3. De hoogte van het naar tijdruimte vastgestelde loon wordt vastgesteld op de eerste dag van arbeidsongeschiktheid. Bijstelling van het in lid 2 bedoelde brutoloon zal plaatsvinden: <ol style="list-style-type: none"> a. indien het maandsalaris wijziging ondergaat ten gevolge van: <ul style="list-style-type: none"> • toekenning van een periodieke verhoging gedurende de periode van ziekte; • algemene salarisaanpassingen ingevolge deze CAO; • bij een voor aanvang van de arbeidsongeschiktheid overeengekomen wijziging van de arbeidsduur of een voor aanvang van de arbeidsongeschiktheid overeengekomen wijziging van de arbeidsovereenkomst;

Vakantietoelage

- b. door fiscale wijzigingen en wijzigingen in de sociale verzekerings- en/of de pensioenpremies, zoals deze zouden zijn ingehouden ingeval de werknemer niet ziek zou zijn geweest.
4. Gedurende de in lid 1 onder a en b genoemde perioden behoudt de werknemer recht op vakantietoelage, onder aftrek van de op grond van enige bij of krachtens de wet geldende verzekering, alsmede ingevolge de pensioenregeling van het PGGM toegekende vakantietoelage. De hoogte van de vakantietoelage wordt vastgesteld met inachtneming van het bepaalde in artikel 4:10 en het begrip salaris zoals gedefinieerd in artikel 1:1 sub d van deze CAO.
 5. In afwijking van lid 1 heeft de vrouwelijke werknemer het in dat lid bedoelde recht niet gedurende de periode dat zij zwangerschaps- of bevallingsverlof geniet overeenkomstig artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet Arbeid en Zorg.
 6. Het loon wordt verminderd met het bedrag van enige geldelijke uitkering dat de werknemer toekomt krachtens enige wettelijke voorgeschreven verzekering.
 7. Het loon wordt voorts verminderd met het bedrag van de inkomsten, door de werknemer in of buiten dienstbetrekking genoten voor werkzaamheden die hij heeft verricht (al dan niet in het kader van een reïntegratietraject), gedurende de tijd dat hij, zo hij daartoe niet verhinderd was geweest, de bedongen arbeid had kunnen verrichten.
 8. Voor de toepassing van dit artikel worden perioden, waarin de werknemer in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten, samengeteld indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten als bedoeld in artikel 3:1 tweede en derde lid van de Wet Arbeid en Zorg, tenzij de ongeschiktheid redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.
 9. Indien de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van een omstandigheid waarvoor de werkgever aansprakelijk is zoals bedoeld in artikel 7:658 lid 2 BW, dan wordt tijdens arbeidsongeschiktheid gedurende 104 weken 100% loon doorbetaald.
 10. De werkgever kan in individuele situaties, indien daarvoor naar zijn oordeel goede gronden aanwezig zijn, besluiten in het tweede ziektejaar meer dan 70% van het loon betalen.
 11. Het recht op loon doorbetaling als bedoeld in lid 1 vervalt op het tijdstip dat de dienstbetrekking eindigt.

*Verminderen brutoloon**Passende arbeid en reïntegratieactiviteiten***Artikel 11:5 Productieve arbeid en reïntegratie-activiteiten tijdens ziekte**

1. Over de uren waarin de werknemer volgens zijn reïntegratieplan gedurende de periode als bedoeld in artikel 11:4 lid 1 onder b, passende arbeid of werkzaamheden zonder loonwaarde verricht, ontvangt hij 100% van het naar tijdsruimte vastgestelde brutoloon zoals vastgesteld op de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid. Onder werkzaamheden zonder loonwaarde worden verstaan het verrichten van werkzaamheden op arbeidstherapeutische basis, het volgen van scholing en het lopen van stage.
2. De overige uren worden doorbetaald overeenkomstig het bepaalde in artikel 11:4 lid 1 onder b en lid 2.
3. De bruto-inkomsten, die de werknemer op grond van lid 1 en 2 van dit artikel ontvangt, kunnen tezamen ten hoogste 100% bedragen van het brutoloon, als bedoeld in artikel 11:4 lid 1 onder a en lid 2, respectievelijk nimmer minder dan 70% van het brutoloon.

*Loonaanvulling bij IVA***Artikel 11:6 Loonaanvulling vervroegde IVA-uitkering (ingangdatum 1 januari 2006)**

(Inkomensvoorziening bij volledige arbeidsongeschiktheid).

1. Ingeval de werknemer, als gevolg van een vervroegde keuring als bedoeld in de WIA, gedurende de eerste 52 weken van ziekte als bedoeld in artikel 11:4 lid 1 onder a, recht heeft op een IVA-uitkering, heeft hij aanspraak op een aanvulling van de werkgever tot 100% van zijn brutoloon als bedoeld in artikel 11:4 lid 2. Na de eerste 52 weken van ziekte, vervalt deze aanspraak.
2. Het brutoloon wordt verminderd met:
 - a. het bedrag van de bruto-uitkering door de werknemer ontvangen op grond van enige bij of krachtens de wet geldende verzekering of uitkeringsregeling alsmede een uitkering op grond van het arbeidsongeschiktheidspensioen ingevolge het pensioenreglement PGGM;
 - b. het bedrag aan bruto-inkomsten in of buiten dienstbetrekking door de werknemer genoten voor werkzaamheden die hij heeft verricht gedurende de tijd dat hij recht heeft op een IVA-uitkering als bedoeld in lid 1.

Artikel 11:7 Arbeidsongeschiktheid van 0-35% (ingangdatum 1 januari 2006)

1. De werknemer die na afloop van twee jaar ziekte als bedoeld in artikel 11:4 lid 1 onder a. en b. op grond van de claimbeoordeling ingevolge de WIA minder dan 35% arbeidsongeschikt is, heeft aanspraak op 100% van zijn salaris voor de uren dat hij werkzaam is in zijn functie dan wel de uren waarin hij arbeid verricht op het gelijke salarisniveau van zijn functie. Indien de werknemer een andere functie gaat vervullen, waarop een ander salaris van toepassing is, heeft de werknemer aanspraak op dit andere salaris voor de uren waarin hij arbeid verricht.
2. Het feit dat een werknemer voor 0-35% arbeidsongeschikt is verklaard, vormt als zodanig geen reden voor ontslag. Het voorgaande is niet gelijk te stellen met een absoluut ontslagverbod, de overige normale ontslaggronden blijven van toepassing.
3. De werkgever heeft de plicht zich maximaal in te spannen om de gedeeltelijke arbeidsgeschikte werknemer na de loongereleerde fase zoveel mogelijk zijn restverdien capaciteit te laten benutten.

*Vervallen loon doorbetaling***Artikel 11:8 Vervallen of vervallen van loon doorbetaling**

Onverminderd de werking van de bepalingen van artikel 7:629 lid 3 BW kan de werkgever het recht op aanvulling als bedoeld in artikel 11:4 geheel of gedeeltelijk laten vervallen indien:

- blijkt dat de werknemer de verplichtingen ingevolge het verzuim-en reïntegratieprotocol niet is nagekomen;
- de werknemer de aanspraak op uitkering ingevolge de ZW, WAO/WIA of WW geheel of gedeeltelijk verliest, tenzij dit aan de werkgever te wijten is.

Artikel 11:9 Overgangsbepaling

De aanvulling bij arbeidsongeschiktheid die de werkgever aan de werknemer heeft betaald tussen 1 januari 2005 en 1 mei 2006, waarbij de aanspraak op basis van bovenstaande artikelen is overstegen, kan niet als onverschuldigd betaald worden teruggevorderd.

Meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden

<i>Termijnen</i>	<p>Artikel 12:1 Inwisselen van arbeidsvoorwaarden</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Met inachtneming van de bepalingen van dit hoofdstuk kan de werknemer bij zijn werkgever gebruik maken van een meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden door de in artikel 12:2 genoemde arbeidsvoorwaarden, tijdbronnen respectievelijk geldbronnen, in te wisselen tegen de in artikel 12:2 genoemde tijdrespectievelijk gelddoelen. Indien een bron wordt ingewisseld tegen een doel dan dient de waarde van de bron respectievelijk de waarde van het doel gelijkwaardig aan elkaar te zijn. 2. Indien de werknemer gebruik wenst te maken van het bepaalde in lid 1 dan dient hij vóór 1 september van ieder kalenderjaar schriftelijk aan de werkgever kenbaar te maken welke bronnen hij in het volgende kalenderjaar wil inwisselen tegen welke doelen. De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad/personneelsvertegenwoordiging afwijken van de termijnen als bedoeld in de vorige zin. 3. De keuze die de werknemer maakt geldt, tenzij schriftelijk anders wordt overeengekomen en voor zover niet in strijd met het bij of krachtens wet bepaalde, voor de duur van een kalenderjaar. Gedurende deze periode kan de keuze noch door de werknemer noch door de werkgever worden gewijzigd. 4. De werkgever is verplicht de werknemer te wijzen op de gevolgen van de door de werknemer te maken keuze(n).
<i>Tijdbronnen</i>	<p>Artikel 12:2 Bronnen en doelen</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. De arbeidsvoorwaarden die de werknemer kan inwisselen zijn de navolgende tijdbronnen: <ol style="list-style-type: none"> 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 bovenwettelijke vakantie-uren uit voorgaande kalenderjaren; <p>en de navolgende geldbronnen:</p> <ol style="list-style-type: none"> e. het bruto salaris; f. de bruto vakantietoeslag met inachtneming van het minimum als bedoeld in artikel 16 van de Wet Minimumloon en Minimum vakantiebijslag; g. de eindejaarsuitkering; h. de bijzondere toeslagen als bedoeld in artikel 4:9 respectievelijk de waarnemingstoeslag als bedoeld in artikel 4:12. 2. De in het eerste lid genoemde bronnen kunnen met inachtneming van het bepaalde in artikel 12:3 en verder van dit hoofdstuk worden ingewisseld voor de navolgende tijddoelen: <ol style="list-style-type: none"> a. langdurig betaald verlof; b. maximaal zeven extra vakantiedagen; <p>en de navolgende geld (in natura) doelen:</p> <ol style="list-style-type: none"> c. geld; d. spaarloonregeling; e. vergoeding reiskosten; f. de aanschaf van een fiets als onderdeel van de fiscaal goedgekeurde fietsenplan regeling; g. sparen voor levensloop; h. een aanvullend pensioen als bedoeld in artikel 12:4 van dit hoofdstuk; i. de contributie van een werknemersorganisatie partij bij deze CAO of van een beroepsvereniging. 3. Ten aanzien van het inwisselen van bronnen voor doelen geldt het bepaalde in dit hoofdstuk.
<i>Geldbronnen</i>	
<i>Tijddoelen</i>	
<i>Gelddoelen</i>	
<i>Spaarverlof</i>	<p>Artikel 12:3 Inwisselen voor spaarverlof</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 12:2 te sparen en in een aaneengesloten periode op te nemen. Hiervoor kunnen de bronnen genoemd in artikel 12:2 lid 1 sub a tot en met c worden gebruikt. De gespaarde uren van de werknemer worden door de werkgever afzonderlijk geregistreerd als tegoed spaarverlof. De overeengekomen afspraken worden schriftelijk vastgelegd. 2. De werkgever kan met de ondernemingsraad/personneelsvertegenwoordiging overeenkomen dat bij de toepassing van het bepaalde in lid 1 wordt afgeweken van het bepaalde in artikel 8:9 van hoofdstuk 8 Vakantie en verlof met inachtneming van het wettelijk geldende minimum aantal dagen. 3. De werkgever stelt in overleg met de ondernemingsraad/personneelsvertegenwoordiging ten behoeve van het in lid 1 bedoelde spaarverlof nadere regels vast. Deze regels hebben in ieder geval betrekking op: <ul style="list-style-type: none"> - 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 fiscaal is toegestaan, 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 12:4 Aanvullende pensioenaanspraken kopen met tegoed spaarverlof of brutoloon*Aanvullend pensioen*

1. De werknemer kan er voor kiezen om het spaarverlof als bedoeld in artikel 12:3 lid 1 en/of de brutolooncomponenten als bedoeld onder artikel 12:2 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 12:5 Inwisselen in het kader van een fiscale regeling fietsenplan en spaarloonregeling*Fietsplan, spaarloonregeling*

1. De werknemer kan gebruik maken van een door de werkgever geïnitieerd fietsenplan 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 12:2;
 - de eindejaarsuitkering;
 - de beloningen als bedoeld in artikel 12:2 lid 1 sub h;
 - of, indien van toepassing, maximaal 3 vakantiedagen als bedoeld in artikel 12:2 lid 1 sub a.
3. Ten behoeve van de berekening van de waarde van een verlofdag wordt de loonwaarde van een vakantieuur gelijk gesteld aan het actuele uurloon op het moment van daadwerkelijke inwisseling.
4. Indien de werknemer gebruik maakt van de mogelijkheden als wordt bedoeld in lid 1, 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 brutoalaris niet verlaagd.
5. Voor de berekening van de hoogte van de verhuiskostenvergoeding als bedoeld in artikel 9:7 en de gratificatie in artikel 4:13 wordt uitgegaan van het verlaagde brutoalaris.

Artikel 12:6 Geldbronnen inwisselen voor spaarloon*Spaarloon*

De werknemer kan in het kader van een door de werkgever opgestelde spaarloonregeling zoals bedoeld in de Wet van 1 november 1993 betreffende winstdelings- en spaarregelingen voor werknemers (Stb. 573), hiervoor de geldbronnen als bedoeld in artikel 12:2 lid 1 sub e tot en met g van dit hoofdstuk inwisselen.

Artikel 12:7 Kopen en verkopen van vakantiedagen*Kopen/verkopen vakantie*

1. De werknemer kan jaarlijks bij de werkgever een verzoek indienen inhoudende dat hij maximaal 7 vakantiedagen per kalenderjaar wil kopen respectievelijk 3 vakantiedagen van zijn vakantietegoed in het lopende kalenderjaar wil verkopen. Parttimers naar rato van het dienstverband.
2. In aanvulling op lid 1 kan de werknemer in een kalenderjaar bij de werkgever een verzoek indienen inhoudende dat hij geheel of ten dele zijn resterende bovenwettelijke vakantie-uren uit voorgaande kalenderjaren wil verkopen.
3. Voor de toepassing van dit artikel wordt de waarde van een vakantie-uur gelijk gesteld aan het actuele uurloon op het moment van daadwerkelijke inwisseling.
4. De werknemer dient het verzoek als bedoeld in het eerste lid uiterlijk vier maanden voor het einde van het kalenderjaar bij de werkgever in te dienen. Het verzoek als bedoeld in het tweede lid is niet aan een indieningstermijn gebonden.
5. De beslissing op een verzoek van de werknemer zoals wordt bedoeld in lid 4 door de werkgever binnen drie maanden schriftelijk aan de werknemer medegedeeld. Indien de werkgever het verzoek niet inwilligt doet hij dit onder schriftelijke opgave van redenen.
6. De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad/personneelsvertegenwoordiging een van lid 4

en/of lid 5 afwijkende termijn overeenkomen.

7. De werkgever honoreert het verzoek geheel dan wel gedeeltelijk indien en voor zover het past binnen de organisatorische mogelijkheden en de daaraan verbonden kosten.

Vakbondscontributie

Artikel 12:8 Vakbondscontributie

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

Reiskosten

Artikel 12:9 Vergoeding reiskosten

De werknemer kan, mits dit fiscaal wordt gefaciliteerd door een voor werkgever en werknemer voordelige fiscale regeling, de eindejaarsuitkering uitruilen voor de (resterende) maximale fiscale vergoeding reiskosten.

Contributie beroepsverenigingen

Artikel 12:10 Contributie beroepsverenigingen

Per 1 januari 2006 kan de werknemer, mits dit fiscaal wordt gefaciliteerd door een voor werkgever en werknemer voordelige fiscale regeling, de contributie van de beroepsvereniging van zijn brutosalaris laten inhouden.

Levensloop

Artikel 12:11 Sparen voor levensloopregeling

De werknemer kan met ingang van 1 januari 2006 de in artikel 12:2 genoemde geldbronnen inzetten voor het sparen in het kader van de levensloopregeling.

Faciliteiten OR

Artikel 13:1 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. De leden van de ondernemingsraad zijn ter uitvoering van hun activiteiten voor de ondernemingsraad ten minste 300 uur per jaar vrij van dienst. Onder dit aantal uren worden alle wettelijke faciliteiten, inclusief faciliteiten voor scholing, alsmede eventueel benodigde extra reistijd begrepen.
3. De werkgever stelt ten minste 1 uur per week kwalitatieve ambtelijke ondersteuning per ondernemingsraadzetel ter beschikking.

Extra bevoegdheden

Artikel 13:2 (Extra) bevoegdheden ondernemingsraad

1. Instellingen met ten minste 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 WOR toegepast.
3. De ondernemingsraad heeft naast het in artikel 30 WOR 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. Indien er sprake is van een belangrijke tussentijdse wijziging van de begroting heeft de ondernemingsraad recht van advies conform artikel 25 WOR. De ondernemingsraad heeft recht op mededeling van de uiteindelijke vaststelling van de begroting en van de wijzigingen die zijn aangebracht.

Instellingsregelingen

Artikel 13:3 Instellingsregelingen over CAO-onderwerpen

1. Deze CAO heeft een standaardkarakter. Van de bepalingen in deze CAO mag worden afgeweken 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.
2. Over onderwerpen die niet in deze CAO geregeld zijn, kunnen werkgever en ondernemingsraad/personeelsvertegenwoordiging regelingen treffen voor zover deze niet in strijd zijn met de wet.
3. Uit de CAO vloeit voort dat in ieder geval instellingsregelingen worden overeengekomen ten aanzien van de volgende onderwerpen:
 - regeling faciliteiten leerlingen (art.5:5);
 - regeling opname vakantie en aftrek ziektedagen (art. 8:6 lid 3);
 - regeling calamiteitenverlof (art. 8:14 lid 3);
 - regeling telefoonkosten (art. 9:3);
 - regeling kost en inwoning (art. 9:4);
 - regeling maaltijdverstrekking (art. 9:5);
 - regeling kleding (art. 9:6);
 - regeling traumatische ervaring (art.10:4);
 - preventie beleid terugdringing psychische en fysieke belasting (art. 11:1);
 - plan van aanpak maatregelen ter preventie (art. 11:2);
 - verzuim- en reïntegratieprotocol (art. 11:3 lid 1);
 - scholingsplan en persoonlijk ontwikkelingsbeleid (art. 10:5 lid 1 en 2);
 - regeling periodieke gesprekken (art. 10:5 lid 3);
 - regeling studiekosten en studieverlof (art. 10:5 lid 1 sub c);
 - regeling spaarverlof (art. 12:3 lid 3).
4. In de CAO zijn een aantal kan-bepalingen opgenomen. Deze bepalingen bieden de werkgever de mogelijkheid om in of na overleg met de ondernemingsraad een andere regeling te treffen dan in de CAO staat. Afwijkende regelingen zijn mogelijk ten aanzien van:
 - regeling bijzondere feest- en gedenkdagen (art. 1:1 lid g);
 - regeling duur arbeidsovereenkomst (art. 2:3 lid 2);
 - regeling bevordering (art. 4:11 lid 2);
 - regeling waarnemingstoelage (art. 4:12 lid 3);
 - regeling termijn bezwaarprocedure vaststellen functiebeschrijving (art. 4:15 lid 2 en 4);
 - regeling termijn bezwaarprocedure FWG-waardering en indeling van de functie (art. 4:16 lid 2 en lid 4);
 - regeling termijn bezwaarprocedure vaststellen functiebeschrijving bij herindeling (art. 4:20 lid 2 en lid 4);
 - regeling termijn herindelingsvoorstel en gespreksverslag FWG (art. 4:21 lid 4);
 - regeling termijn akkoord herindelingsvoorstel FWG (art. 4:21 lid 5);
 - regeling termijn bezwaarprocedure herindelingsvoorstel FWG (art. 4:21 lid 7);
 - regeling termijn advies IBC-FWG bezwaar herindelingsvoorstel (art. 4:21 lid 8);
 - samenstelling IBC-FWG (art. 4:25);
 - regeling termijn advies IBC-FWG (art. 4:27 lid 4);
 - regeling hogere salariering leerlingen 21 jaar of ouder (art. 5:3 lid 4);
 - arbeidstijdenbeleid voor de instelling (art. 6:2);
 - regeling pauzes (art. 6:6);
 - regeling termijnen extra uren werken boven de contractuele basis-arbeidsduur (art. 6:9 lid 10);

- regeling begeleiding tijdens meerdaagse vakantie van cliënten (art. 7:21);
 - regeling ziekte dagen aanmerken als vakantiedagen (art. 8:6 lid 2);
 - regeling verlof bij feestdagen (art. 8:22 lid 4);
 - regeling reiskosten woon-werkverkeer (art. 9:1 lid 2);
 - regeling reis- en verblijfkosten bij dienstreizen (art. 9:2 lid 2);
 - regeling verhuiskosten (art. 9:7 lid 2);
 - regeling termijnen meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden (art. 12:1 lid 2);
 - regeling afwijking dagen voor spaarverlof (art. 12:3 lid 2);
 - regeling termijnen kopen en verkopen van vakantiedagen (art. 12:7 lid 6).
5. Voor elke decentrale instellingsregeling die na 1 mei 2006 tussen werkgever en ondernemingsraad/personeelvertegenwoordiging tot stand komt geldt dat deze worden aangegaan voor bepaalde tijd met een maximale duur van 3 jaar.
 6. Indien geen van de partijen de decentrale instellingsregeling uiterlijk twee maanden voor de overeengekomen einddatum schriftelijk opzeggen wordt de regeling stilzwijgend met een half jaar verlengd.
 7. Als door opzegging geen decentrale regeling meer van toepassing is wordt, indien van toepassing, de CAO-regeling (weer) van kracht, tenzij de werkgever en de ondernemingsraad/personeelsvertegenwoordiging opnieuw een afwijkende instellingsregeling overeenkomen.
 8. Ten aanzien van alle decentrale regelingen die voor 1 mei 2006 zijn overeengekomen wordt, voorzover daarin nog niet is voorzien, voor 1 juli 2007, alsnog een einddatum afgesproken met in achtname van bovenstaande bepalingen.
 9. De decentrale instellingsregeling kan slechts tussentijds worden gewijzigd indien de werkgever en de ondernemingsraad/personeelsvertegenwoordiging dit schriftelijk overeenkomen.

Artikel 13:4 Stimulerende taak op naleving CAO*OR en naleven CAO*

1. Conform artikel 28 WOR bevordert de ondernemingsraad zoveel als in zijn vermogen ligt de naleving van de voor de onderneming geldende voorschriften op het gebied van de arbeidsvoorwaarden (CAO Gehandicaptenzorg), alsmede de voorschriften op het gebied van de arbeidsomstandigheden en arbeids- en rusttijden van de in de onderneming werkzame personen.
2. Partijen bevelen de ondernemingsraad aan deze bevorderende taak uit te oefenen door jaarlijks inzage te vragen in de CAO-regelingen die op grond van dit hoofdstuk tot stand zijn gekomen.

Artikel 13:5 Bemiddeling, interpretatie en geschillen*Interpretatie en geschillen*

1. De WOR biedt verschillende mogelijkheden om aan de Kantonrechter een beslissing over bepaalde zaken te vragen. Een dergelijk verzoek is echter niet ontvankelijk indien de verzoeker niet vooraf schriftelijk de bemiddeling van de Bedrijfscommissie heeft gevraagd. Het secretariaat van de Bedrijfscommissie voor de Zorg is te bereiken via:
Bedrijfscommissie voor de Zorg,
Achterom 16-a, 3995 EB Houten,
www.bedrijfscommissiezorg.nl
2. Bij ernstige geschillen over de naleving van de CAO Gehandicaptenzorg kan de werkgever en/of de ondernemingsraad zich wenden tot het OAGz (Overleg Arbeidsvoorwaarden Gehandicaptenzorg). Het secretariaat van het OAGz wordt verzorgd door:
Centrum Arbeidsverhoudingen (CAOP),
Postbus 556, 2501 CN Den Haag.

Faciliteiten werknemersorganisaties

Begrip werknemersorganisatie

Artikel 14:1 Definitie werknemersorganisaties

1. Werknemersorganisaties in de zin van dit hoofdstuk zijn de partijen bij deze CAO.
2. Voor de toepassing van artikel 14:3 lid 3 worden tevens als werknemersorganisaties aangemerkt:
 - a. een vakcentrale, waarbij een werknemersorganisatie als bedoeld onder lid 1 is aangesloten;
 - b. Federatie van Beroepsorganisaties in de Zorg (FBZ), voorzover de werknemer op wie het in artikel 14:3 lid 3 bepaalde van toepassing is, lid is van een onder lid 1 bedoelde werknemersorganisatie of bestuurslid is van de FBZ en het bestuurlijke activiteiten voor de FBZ betreft;
 - c. een vereniging van werknemers die een samenwerkingsovereenkomst heeft met een onder lid 1 bedoelde werknemersorganisatie. Het aangaan van een nieuwe samenwerking dan wel beëindiging van een samenwerking wordt door de vereniging van werknemers gemeld aan het OAGz.

Vakbondsverlof

Artikel 14:2 Faciliteiten leden werknemersorganisaties.

Het lid van een werknemersorganisatie, partij bij deze CAO, heeft recht op 1 verlofdag per kalenderjaar voor het bijwonen van activiteiten georganiseerd door de werknemersorganisatie in kwestie indien deelneming aan deze activiteiten geschiedt op uren waarop hij volgens arbeidsovereenkomst inzetbaar is. Op verzoek van de werkgever toont de werknemer de uitnodiging voor de vakbondsactiviteit in kwestie.

Faciliteiten

Artikel 14:3 Faciliteiten kaderleden 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 kunnen worden bekendgemaakt;
 - 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.

Cursusdagen

2. Het lid van een werknemersorganisatie, partij bij deze CAO, dat door deze werknemersorganisatie als kaderlid is aangewezen en als zodanig aan de werkgever bekend is gemaakt, heeft recht op 2 cursusdagen per kalenderjaar voor cursussen georganiseerd door de werknemersorganisatie in kwestie.

Vakbondsverlof

3. Voorzover de werknemer als bestuurslid en/of verkozen afgevaardigde is aangewezen stelt de werkgever de werknemer in de gelegenheid deel te nemen aan statutaire vergaderingen dan wel vergaderingen van statutaire regionale organen van werknemersorganisaties tot een totaal van 264 uur per jaar, indien deelneming aan deze activiteiten geschiedt op uren waarop hij volgens arbeidsovereenkomst inzetbaar is.

Vakbondsconsulenten

Artikel 14:4 Vakbondsconsulenten

1. 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.
2. Het maximum aantal vakbondsconsulenten per instelling voor wie de werkgever de in lid 1 genoemde vrijstelling dient te verlenen is als volgt bepaald:
 - minder dan 250 werknemers: geen vrijstellingsverplichting
 - 250-1000 werknemers: maximaal 3 vakbondsconsulenten
 - 1001-2500 werknemers: maximaal 4 vakbondsconsulenten
 - 2501 en meer werknemers: maximaal 5 vakbondsconsulenten
3. Vakbondsconsulenten kunnen, indien dergelijke faciliteiten op de werkplek aanwezig zijn, gebruik maken van e-mail en internet.

<i>Grondslag wachtgeld</i>	<p>Artikel 15:1 Recht op wachtgeld</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Aan de werknemer die voor onbepaalde tijd is aangesteld en die uitsluitend wordt ontslagen wegens: <ol style="list-style-type: none"> 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, als gevolg van ontwikkelingen in de organisatie of ten aanzien van zijn functie dan wel beroep, die buiten de persoon van de werknemer liggen waarbij onder onbekwaamheid c.q. ongeschiktheid niet wordt verstaan arbeidsongeschiktheid; wordt met ingang van de dag van ontslag door de werkgever een wachtgeld toegekend overeenkomstig de bepalingen uit deze CAO. 2. Het wachtgeld wordt uitsluitend toegekend indien en voor zover de werknemer een uitkering ontvangt op basis van de Werkloosheidswet als gevolg van ontslag wegens één van de in lid 1 onder a, b en c genoemde redenen. 3. 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.
<i>Koppeling WW</i>	<p>15:2 Duur van het wachtgeld (ingangsdatum 1 juli 2006)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Het wachtgeld wordt toegekend gedurende drie maanden. 2. De duur van het wachtgeld wordt vermeerderd met 1 maand voor de aaneengesloten volle dienstjaren die de werknemer langer dan 3 jaar in dienst is geweest. 3. De totale duur van het wachtgeld kan de duur van 38 maanden niet overstijgen. 4. Voor de bepaling van het aantal dienstjaren tellen alle volle maanden tezamen doorgebracht in dienst van een werkgever vallende onder de werkingsfeer van deze CAO. Voor werknemers die op 31 december 2000 in dienst zijn van een werkgever vallende onder de werkingsfeer 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.
<i>Duur</i>	
<i>Bepaling aantal dienstjaren</i>	
<i>Hoogte wachtgeld</i>	<p>15:3 Hoogte van het wachtgeld</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. 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. 3. Bij de berekening van het laatstgenoten salaris wordt uitgegaan van het begrip dagloon in de zin van de dagloonregelen van de Werkloosheidswet. Algemene salarisverhogingen, die door de rechthebbende zouden zijn genoten, indien hij in dienst zou zijn gebleven, zullen bij de berekening van het wachtgeld in aanmerking worden genomen. 4. 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.
<i>Pensioen</i>	<ol style="list-style-type: none"> 5. 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 moet worden betaald 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.
<i>Verplichtingen</i>	<p>Artikel 15:4 Verplichtingen van de rechthebbende</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. De rechthebbende is verplicht zich zo spoedig mogelijk maar uiterlijk binnen 14 dagen na de aanzegging van zijn ontslag in te laten schrijven bij het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI) waaronder hij ressorteert, het handhaven van de inschrijving daaronder begrepen. 2. De rechthebbende is verplicht gebruik te maken van een hem geboden passende mogelijkheid om inkomsten uit arbeid te krijgen. 3. De rechthebbende is verplicht aan de werkgever terstond opgave te doen van het bedrag van de inkomsten uit arbeid of bedrijf, alsmede van het bedrag dat aan uitkering ingevolge een wettelijke regeling wordt genoten. Desgevraagd dient hij alle gewenste inlichtingen en bewijsstukken te verschaffen.
<i>Vermindering wachtgeld</i>	<p>Artikel 15:5 Vermindering van het wachtgeld</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Indien de rechthebbende met ingang van of na de dag waarop het wachtgeld is ingegaan, inkomsten uit arbeid of bedrijf geniet, worden deze inkomsten op het wachtgeld in mindering gebracht indien en voorzover zij tezamen met het wachtgeld gedurende de eerste 2 jaar meer bedragen dan 103% van het laatstgenoten salaris en daarna meer dan 93% van dit salaris.

2. Op het wachtgeld komt in mindering de uitkering ingevolge de Werkloosheidswet, alsmede een eventuele uitkering ingevolge de Ziektewet, de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering, de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen, 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.
4. Indien de rechthebbende door eigen toedoen wordt gekort op zijn werkloosheidsuitkering wordt op het wachtgeld een evenredige korting toegepast.

Artikel 15:6 Opschorting van het wachtgeld*Opschorting*

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 Gewetensbezaarden Militaire Dienst, wordt op een daartoe strekkend verzoek de verdere uitvoering van deze regeling voor de duur van die dienst dan wel tewerkstelling opgeschort.

Artikel 15:7 Vervallen van het wachtgeld*Vervallen recht 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;
 - d. met ingang van de dag waarop de rechthebbende geen ww-uitkering meer ontvangt.
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 kan worden geacht zich duurzaam in het buitenland te hebben gevestigd. Deze bepaling geldt niet voor degene die de 55-jarige leeftijd heeft bereikt.

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

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.

Artikel 15:9 Uitbetaling van het wachtgeld*Uitbetaling*

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

Artikel 15:10 Afkoop van het wachtgeld (ingangdatum 1 juli 2006)*Afkoop wachtgeld*

1. De rechthebbende wordt na 9 maanden wachtgeld te hebben ontvangen de mogelijkheid geboden de eventueel resterende aanspraak op wachtgeld, zijnde de suppletie op de WW-uitkering, te kapitaliseren tegen een rentevoet gelijk aan de alsdan geldende wettelijke rente en het aldus bepaalde bedrag uitgekeerd te krijgen. Het wachtgeld kan niet voor 1 april 2007 worden afgekocht.
2. Op het moment dat de rechthebbende gebruik maakt van deze mogelijkheid tot afkoop van het wachtgeld vervalt daarmee de resterende aanspraak op het wachtgeld.
3. De rechthebbende kan, mits fiscaal gunstig gefaciliteerd voor de rechthebbende en de werkgever, het uit te keren bedrag benutten voor hetzij directe aanwending, hetzij een storting in een levensloopregeling hetzij een reïntegratiebudget.

Artikel 15:11 Bijzondere regelingen*Bijzondere regeling*

1. Aan de rechthebbende die in de gelegenheid is elders inkomsten uit arbeid of bedrijf te gaan verwerven en die daartoe binnen 1 jaar na beëindiging van het dienstverband genoodzaakt is te verhuizen, wordt een tegemoetkoming in de verhuiskosten toegekend overeenkomstig de op grond van artikel 9:7 getroffen regeling.
2. Toezeggingen aan de rechthebbende ter zake vergoedingen van studiekosten blijven gedurende de wachtgeldperiode gehandhaafd.
3. Vergoeding van studiekosten geschiedt voor 100% wanneer de opleiding het gevolg is van herplaatsing wegens reorganisatie of opheffing van de dienst waar de werknemer werkzaam is.

15:12 Overgangsregeling wachtgeld (tot 1 juli 2006)*Overgangsregeling*

1. Ten aanzien van de duur van het wachtgeld gelden tot uiterlijk 1 juli 2006 de onderstaande bepalingen:
 - a. 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.
- b. Voor de werknemer die binnen 5 jaar na de datum van het ontslag als bedoeld in artikel 15:1 de pensioengerechtigde leeftijd van 65 jaar zal bereiken en tevens op de datum van zijn ontslag ten minste 10 dienstjaren bij de instelling zal hebben volbracht, wordt de duur van het wachtgeld verlengd tot het bereiken van die pensioengerechtigde leeftijd.
 - c. 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.
 - d. 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.
 - e. In afwijking van artikel 15:3 lid 1 is het bedrag van het wachtgeld tijdens de verlenging, bedoeld in lid 1 sub d van dit artikel ten hoogste 50% van het laatstelijk genoten salaris.
2. Ten aanzien van de afkoop van het wachtgeld geldt tot uiterlijk 1 juli 2006 dat op verzoek van de rechthebbende, in bijzondere gevallen ter beoordeling van het OAGz, het recht op wachtgeld geheel of gedeeltelijk kan worden afgekocht.

Overgangs- en garantiebepalingen

Contracten
bepaalde tijd

Artikel 16:1 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 Gehandicaptten) van toepassing was, lopen van rechtswege af op het contractueel afgesproken eindmoment. De bepalingen van artikel 2:3 juncto 2:4 gelden pas bij een verlenging van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd na 1 januari 2001.

Salarisgarantie
voorheen Z

Artikel 16:2 Oude salarisregeling van CAO Gehandicaptenzorg (voorheen Ziekenhuiswezen)

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

IZZ en DTG

Artikel 16:3 Garantierегeling werkgeversbijdrage na invoering IZZ voor DTG-werknemers (dit artikel vervalt per 1 januari 2006)

Tot 1 januari 2006 geldt voor werknemers die op 31 december 2000 op grond van de CAO Gehandicaptenzorg (voorheen Dagverblijven en Tehuizen voor Gehandicaptten) van hun huidige werkgever een ziektekostenvergoeding ontvingen voor zichzelf en voor eventuele medebelanghebbenden, dat zij een compensatietoelag ontvangen op de vergoeding als bedoeld in lid 2 van artikel 9:8a 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 Gehandicaptten) op 31 december 2000, bestond.

Artikel 16:4 (vacant)

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

1. Dit artikel is per 1 januari 2004 van toepassing op werknemers die op 31 december 2003 bij hun huidige werkgever een dienstbetrekking op grond van de Wet inschakeling werkzoekenden of het Besluit In- en Doorstroombanen hadden en deze dienstbetrekking ongewijzigd hebben voortgezet.
2. In afwijking op artikel 1:5 lid 2 geldt voor de werknemer die een dienstbetrekking op grond van de Wet inschakeling werkzoekenden had op 31 december 2003, het volgende:
 - a. de aanstelling mag niet leiden tot verdringing van een reguliere arbeidsplaats;
 - b. de werkervaringsplaats kan zowel de in de CAO geregelde als niet-geregelde functies betreffen;
 - c. met de WIW-werknemer dient een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de duur van minimaal 6 maanden te worden afgesloten;
 - d. de salariering van de WIW-werknemer vindt plaats op basis van het wettelijk minimum(jeugd)loon;
 - e. de werkgever dient de nodige aandacht te besteden aan scholing en begeleiding, die de WIW-werknemer in staat zullen moeten stellen tijdens het werken op de werkervaringsplaats zoveel mogelijk kennis en vaardigheden te verwerven;
 - f. de werkgever neemt de inspanningsverplichting op zich om de WIW-werknemer bij voldoende geschiktheid, na het verstrijken van de hierboven onder 3 genoemde periode van minimaal 6 maanden, door te laten stromen naar een reguliere arbeidsplaats binnen zijn instelling, indien de formatie dit toelaat;
 - g. voorts gelden voor de in lid 1 van dit artikel bedoelde arbeidsrelatie de subsidievoorwaarden welke genoemd staan in de Wet Werk en Bijstand;
 - h. bij wijziging van de Wet Werk en Bijstand, dan wel bij inwerkingtreding van een toekomstige vergelijkbare wettelijke subsidieregeling gedurende de looptijd van deze CAO, kunnen CAO partijen nieuwe afspraken maken, die in de plaats komen van het bepaalde in dit artikel.
3. In afwijking op artikel 1:5 lid 2 geldt voor de werknemer die een dienstbetrekking op grond van het Besluit in- en doorstroombanen 2000-2003 (STb. 1999, 591) had op 31 december 2003, het volgende:
 - a. voorzover de toepassing van de subsidieregelingen gebaseerd op de Wet Werk en Bijstand in strijd is met de toepasselijke bepalingen in deze CAO, kan voorzover de toepassing van de CAO leidt tot niet-toekenning van de subsidie door de subsidiegever aan de werkgever, door het OAGz besloten worden de desbetreffende CAO-bepaling voor werknemers die een arbeidsrelatie hebben waarop de subsidieregeling naast de CAO van toepassing is, buiten toepassing te verklaren;
 - b. de in lid 3 genoemde buiten-toepassingverklaring werkt terug vanaf het moment van invoering van de met de CAO strijdige subsidievoorwaarde;
 - c. in lid 4 van dit artikel zijn de salarisschalen voor werknemers in een instroombaan of een doorstroombaan als bedoeld in het Besluit in- en doorstroombanen opgenomen. Het loon voor een instroombaan kan maximaal 130% van het wettelijke minimum(jeugd)loon bedragen en maximaal 150% van het wettelijke minimum(jeugd)loon voor een doorstroombaan;
 - d. de werknemer heeft jaarlijks recht op een periodieke verhoging volgens de systematiek van de salarisschaal uit lid 4. De periodiekdatum voor werknemers jonger dan 21 jaar is de eerste dag van de maand waarin hun verjaardag valt. Voor werknemers die bij hun indiensttreding 21 jaar en ouder zijn, geldt als periodiekdatum de maand waarin zij in dienst getreden zijn.

4. De salarisschalen bedragen:

Salarisschalen ID-banen

jeugdschaal		functionele schaal				
17 jr	499,60			1-1-2005	1-1-2006	1-1-2007
18 jr	575,50	1	3	1266	1288	1301
19 jr	664,00	2	4	1315	1339	1352
20 jr	777,85	3	5	1363	1388	1402
21 jr	917,00	4	6	1390	1415	1429
		5	7	1427	1452	1467
		6	8	1463	1490	1505
		7	9	1501	1528	1543
		8	10	1543	1571	1587
		9	11	1590	1619***	1635***
		10	12	1640***	1669	1686
		11	13	1695	1725	1743
		12	14	1751	1782	1800
		13	15	1802	1835	1853
		14	16	1861****	1894****	1913****

- * Het minimumloon bedraagt op 1 januari 2005 € 1264,80, met ingang van 1 januari 2006 € 1272,60 en met ingang van 1 juli 2006 € 1284,60
- ** zonodig wettelijk minimumloon toekennen
- *** maximum salaris I-banen (kan niet meer bedragen dan 130% van het wettelijk minimumloon)
- **** maximum salaris D-banen (kan niet meer bedragen dan 150% van het wettelijk minimumloon)

*Garantiebepalingen
Mee-organisaties*

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

1. Uitsluitend op de werknemer die op 31 juli 2002 in dienst is bij een SPD zijn de overgangsbepalingen van toepassing zoals vervat in artikel 16:5 tot en met 16:30 van de CAO Gehandicaptenzorg. Ten aanzien van deze overgangsbepalingen geldt het volgende:
 - a. Indien de werknemer uit dienst treedt vervallen de bepalingen uit de overgangsregeling (artikel 16:5 tot en met 16:30 van de CAO Gehandicaptenzorg) voor deze werknemer met dien verstande dat:
 1. Indien de werknemer aansluitend bij een andere SPD in een functie gaat werken welke is ingedeeld in een gelijke functiegroep zijn de artikelen 16:5 tot en met 16:30 van de CAO Gehandicaptenzorg voor hem nog tot 1 augustus 2005 van toepassing.
 2. Voor de werknemer die aansluitend bij een andere SPD gaat werken in een functie welke is ingedeeld in een hogere functiegroep zijn de artikelen 16:5 tot en met 16:30 van de CAO Gehandicaptenzorg voor hem nog tot 1 augustus 2005 van toepassing met uitzondering van artikel 16:11 lid 4 van de CAO gehandicaptenzorg. Dit artikel 16:11 lid 4 van de CAO Gehandicaptenzorg vervalt vanaf de datum van indiensttreding.
 - b. Voor de werknemer die binnen de eigen organisatie een andere functie gaat vervullen welke niet valt onder de werkingsfeer van het organisatieonderdeel SPD komen de artikelen 16:5 tot en met 16:30 van de CAO Gehandicaptenzorg te vervallen. Echter, indien de werknemer onvrijwillig herplaatst wordt op een andere functie binnen de eigen organisatie, zijnde het organisatieonderdeel Gehandicaptenzorg en niet zijnde het organisatieonderdeel SPD, blijven de artikelen 16:5 tot en met 16:30 van de CAO Gehandicaptenzorg op hem onverkort van toepassing.
2. In afwijking van lid 1 zijn voor de werknemer die op of na 1 augustus 2002, maar voor 1 januari 2003 in dienst treedt bij een SPD, slechts die onderdelen van de artikelen 16:5 tot en met 16:30 van de CAO Gehandicaptenzorg van toepassing waar dit uitdrukkelijk in de betreffende bepalingen is genoemd.

Artikel 16:6 Toepasselijke CAO

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

Artikel 16:7 Contracten voor bepaalde tijd

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

Artikel 16:8 Nevenfuncties

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

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

Artikel 16:9 Salariëring bij overgang

De werknemer die op 31 juli 2002 in dienst is, valt tot de invoering FWG 3.0 onder de op hem van toepassing zijnde salarisregeling van de CAO Welzijn.

Artikel 16:10 Functiewaardering

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

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

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

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

Artikel 16:12 Minimumsalaris 55+er

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

Artikel 16:13 Vakantietoeslag

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

Artikel 16:14 Premie behoud en eindejaarsuitkering

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

Artikel 16:15 Gratificatie jubileum

Artikel 4:13 lid 1 van deze CAO is niet van toepassing op de werknemer die op 1 augustus 2002 al of niet met onderbrekingen langer dan 12,5 jaar in dienst is van een of meer werkgevers die vallen onder de werkingssfeer van de CAO Welzijn, CAO Jeugdhulpverlening, CAO Kinderopvang of CAO Gezinsverzorging. Deze werknemer heeft wanneer hij 25 jaar of 40 jaar in dienst is van een of meer werkgevers die vallen onder de werkingssfeer van de CAO Welzijn, CAO Jeugdhulpverlening, CAO Kinderopvang, CAO Gezinsverzorging CAO Gehandicaptenzorg voor SPD-en of CAO Gehandicaptenzorg 2004 recht op een eenmalige gratificatie ten bedrage van respectievelijk een half en een heel maandsalaris.

Artikel 16:16 Arbeidsduur en werktijden

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

Artikel 16:17 Onregelmatige diensten

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

Artikel 16:18 Vakantieverlof

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

Artikel 16:19 (vacant)**Artikel 16:20 (vacant)****Artikel 16:21 Ouderschapsverlof**

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

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

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

Artikel 16:23 Ziektekostenregeling (dit artikel vervalt per 1 januari 2006)

1. Tot 1 januari 2006 geldt in aanvulling op artikel 9:8a voor werknemers die op 31 juli 2002 op grond van de CAO Welzijn van hun huidige werkgever een ziektekostenvergoeding ontvingen voor zichzelf of voor eventuele medebelanghebbenden, dat zij een compensatietoelage ontvangen op de vergoeding als bedoeld in lid 2 van artikel 9:8a van 100% bruto voor zichzelf en elke medebelanghebbende waarvoor op 31 juli 2002 een aanspraak op een tegemoetkoming in de zin van artikel 38 juncto Uitvoeringsregeling G Tegemoetkoming premie ziektekostenverzekering zoals deze geldt op basis van de CAO Welzijn op 31 juli 2002, bestond.
2. De in lid 1 genoemde aanvullende regeling met betrekking tot de compensatietoelage is ook van toepassing op de werknemer die zich, enkel als gevolg van de toepassing van het functiewaarderingsstelsel FWG, particulier moest gaan verzekeren en zich uiterlijk 1 januari 2004 bij IZZ heeft verzekerd.

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

1. Voor de werknemer die op of na 1 augustus 2002 wegens ontslag voor wachtgeld in aanmerking komt, is vanaf deze datum de wachtgeldregeling van de CAO Gehandicaptenzorg (artikelen 15:1 en verder van deze CAO) van toepassing.
2. Dit artikellid vervalt per 1 juli 2006. Tot 1 juli 2006 geldt dat artikel 15:12 lid 1 sub a tot en met d van deze CAO niet van toepassing is op de werknemer die is geboren voor 1 augustus 1952 en op het moment van ontslag ten minste 10 jaar in dienst is. Deze werknemer heeft recht op een verlengde uitkering tot 65 jaar. Tot 1 juli 2006 geldt dat artikel 15:12 lid 1 sub a tot en met d van deze CAO eveneens niet van toepassing is op de werknemer die is geboren voor 1 augustus 1957, op het moment van ontslag 50 jaar of ouder is en op dat moment ten minste 10 jaar in dienst is. Deze werknemer heeft recht op een verlengde uitkering tot 65 jaar.
3. In afwijking van hoofdstuk 15 van deze CAO geldt dat de wachtgeldregeling van de CAO Welzijn op de op 31 juli 2002 bestaande wachtgelduitkeringen van toepassing blijft. Echter de indexering van deze wachtgelduitkeringen vindt niet plaats op basis van artikel 1 lid 3 van de Wachtgeldregeling van de CAO Welzijn maar enkel op basis van de loonstijgingen zoals die voor de CAO Gehandicaptenzorg tot stand komen.

Artikel 16:26 Meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden

1. In afwijking van en in aanvulling op hoofdstuk 12 van deze CAO geldt dat de keuzes die de werknemer onder de CAO Welzijn heeft gemaakt in het kader van de CAO à la Carte, worden gerespecteerd tot de werknemer niet langer van deze keuzemogelijkheid gebruik wenst te maken. Jaarlijks dient de werknemer de gemaakte keuzes te herbevestigen.
2. De werknemer kan voor gelijke doelen geen gebruik maken van zowel de CAO à la Carte van de CAO Welzijn als het Meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden van deze CAO.

Artikel 16:27 (vacant)

Artikel 16:28 Hardheidsclausule

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

Artikel 16:29 (vacant)

Artikel 16:30

Garantietabel van salarisbedragen per maand voor de werknemer vanaf 18 jaar

	1-1-2005	1-1-2006	1-1-2007		1-1-2005	1-1-2006	1-1-2007
1	1194,82	1216,33	1228,49	40	3202,16	3259,80	3292,40
2	1256,82	1279,44	1292,23	41	3264,62	3323,39	3356,62
3	1320,69	1344,46	1357,91	42	3327,56	3387,46	3421,33
4	1351,69	1376,02	1389,78	43	3388,62	3449,61	3484,11
5	1384,10	1409,01	1423,10	44	2446,85	3508,90	3543,99
6	1414,62	1440,09	1454,49	45	3499,93	3562,92	3598,55
7	1445,62	1471,64	1486,36	46	3550,18	3614,08	3650,22
8	1476,62	1503,20	1518,23	47	3605,13	3670,02	3706,72
9	1509,97	1537,14	1552,52	48	3661,49	3727,40	3764,67
10	1546,13	1573,96	1589,70	49	3716,44	3783,34	3821,17
11	1589,81	1618,42	1634,61	50	3771,39	3839,28	3877,67
12	1638,65	1668,15	1684,83	51	3827,28	3896,17	3935,13
13	1694,07	1724,57	1741,81	52	3882,70	3952,59	3992,11
14	1749,96	1781,46	1799,28	53	3938,59	4009,48	4049,58
15	1801,63	1834,05	1852,40	54	3992,60	4064,47	4105,11
16	1858,45	1891,91	1910,83	55	4047,08	4119,93	4161,13
17	1912,94	1947,37	1966,84	56	4101,56	4175,39	4217,14
18	1968,83	2004,26	2024,31	57	4155,57	4230,37	4272,68
19	2018,61	2054,94	2075,49	58	4210,05	4285,84	4328,69
20	2074,97	2112,32	2133,44	59	4264,07	4340,82	4384,23
21	2128,98	2167,30	2188,97	60	4319,02	4396,76	4440,73
22	2181,11	2220,37	2242,58	61	4373,97	4452,70	4497,23
23	2234,65	2274,88	2297,63	62	4428,92	4508,64	4553,72
24	2287,73	2328,91	2352,19	63	4482,93	4563,62	4609,26
25	2342,68	2384,84	2408,69	64	4536,94	4618,60	4664,79
26	2402,79	2446,04	2470,50	65	4604,57	4687,45	4734,33
27	2461,03	2505,33	2530,38	66	4673,14	4757,26	4804,83
28	2513,16	2558,40	2583,99	67	4741,24	4826,59	4874,85
29	2570,93	2617,21	2643,38	68	4809,81	4896,39	4945,35
30	2629,17	2676,50	2703,26	69	4877,91	4965,72	5015,37
31	2685,53	2733,87	2761,21	70	4945,55	5034,57	5084,91
32	2738,13	2787,42	2815,29	71	5013,65	5103,89	5154,93
33	2795,43	2845,75	2874,21	72	5082,22	5173,70	5225,44
34	2853,67	2905,04	2934,09	73	5149,85	5242,55	5294,97
35	2907,68	2960,02	2989,62	74	5218,42	5312,35	5365,48
36	2958,87	3012,13	3042,25	75	5286,52	5381,68	5435,50
37	3022,28	3076,68	3107,45	76	5354,15	5450,53	5505,03
38	3084,74	3140,27	3171,67	77	5422,25	5519,85	5575,05
39	3148,15	3204,81	3236,86	78	5498,81	5597,79	5653,77

<i>Interpretatie</i>	<p>Artikel 17:1 Interpretatie Vraagstukken met betrekking tot de interpretatie van de artikelen van deze CAO worden door partijen bij deze CAO besproken in het OAGz tegen de achtergrond van de gevoerde onderhandelingen en de daarbij gebleken bedoelingen van partijen.</p> <p>Artikel 17:2 Geschillen</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Een geschil is aanwezig indien de werkgever of de werknemer schriftelijk en gemotiveerd jegens de andere partij te kennen geeft dat een - duidelijk omschreven - geschil aanwezig is. 2. De beslechting van geschillen geschiedt door de gewone rechter, dan wel bij uitsluiting van de gewone rechter door het Scheidsgerecht Gezondheidszorg. De aanwijzing van genoemd Scheidsgerecht in de arbeidsovereenkomst met een werknemer, in strijd met de bevoegdheidsbepalingen in het Reglement voor het Scheidsgerecht, is nietig.
<i>Looptijd</i>	<p>Artikel 17:3 Looptijd CAO en opzegging</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. De CAO geldt van 1 januari 2005 tot en met 1 april 2007. 2. Partijen kunnen overeenkomen de CAO tijdens de looptijd te wijzigen. 3. Indien geen van de partijen uiterlijk één maand voor de datum waarop deze CAO eindigt de CAO schriftelijk opzegt, wordt de duur elk jaar met een kalenderjaar verlengd.
<i>Uitzendkrachten en CAO</i>	<p>Artikel 17:4 Uitzendkrachten De organisatie, vallende onder de CAO Gehandicaptenzorg, dient in zijn overeenkomst met een houder van een vergunning voor het ter beschikking stellen van arbeidskrachten als bedoeld in de WAADI (Wet Allocatie Arbeidskrachten door Intermediairs), overeen te komen dat de ingeleende arbeidskracht de rechte beloning van de werknemer, werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie in dienst van de inlenende organisatie, ontvangt. De inlenersbeloning, als bedoeld in de voorgaande zin, is samengesteld uit de navolgende elementen, overeenkomstig de bepalingen, zoals die gelden in de inlenende onderneming:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. het geldende periodeloon in de schaal; 2. de in hoofdstuk 7 van deze CAO genoemde toeslagen voor overwerk, verschoven uren, onregelmatigheid en bijzondere diensten, indien van toepassing op de verrichte werkzaamheden van de uitzendkracht; 3. de initiële loonsverhoging, hoogte en tijdstip als bij de inlener bepaald; 4. de in hoofdstuk 9 van deze CAO genoemde kostenvergoedingen (met uitzondering van de vergoeding voor ziektekosten (IZZ-regeling)); 5. periodieken, hoogte en tijdstip als bij inlener bepaald; 6. een met de CAO Gehandicaptenzorg overeenkomstige arbeidsduur.

Salaristabel nummers 1 t/m 100

Bedragen vanaf 1 januari 2005 in euro's voor de CAO Gehandicaptenzorg

Volgnr.	1-1-2005	1-1-2006	1-1-2007	Volgnr.	1-1-2005	1-1-2006	1-1-2007
-2		1160*	1171	50	3768	3836	3874
-1		1205*	1217	51	3823	3891	3930
b	1213			52	3876	3946	3985
1	1220	1242	1255	53	3932	4002	4042
2	1243	1265	1278	54	3984	4056	4097
3	1266	1288	1301	55	4038	4111	4152
4	1315	1339	1352	56	4093	4167	4208
5	1363	1388	1402	57	4145	4220	4262
6	1390	1415	1429	58	4199	4275	4318
7	1427	1452	1467	59	4255	4332	4375
8	1463	1490	1505	60	4308	4386	4430
9	1501	1528	1543	61	4361	4440	4484
10	1543	1571	1587	62	4416	4495	4540
11	1590	1619	1635	63	4469	4550	4595
12	1640	1669	1686	64	4525	4606	4652
13	1695	1725	1743	65	4592	4674	4721
14	1751	1782	1800	66	4660	4744	4791
15	1802	1835	1853	67	4726	4811	4859
16	1861	1894	1913	68	4795	4881	4930
17	1907	1942	1961	69	4862	4949	4999
18	1963	1998	2018	70	4929	5018	5068
19	2015	2052	2072	71	4996	5086	5137
20	2069	2106	2127	72	5065	5156	5207
21	2122	2161	2182	73	5132	5225	5277
22	2176	2215	2237	74	5200	5294	5347
23	2230	2270	2293	75	5268	5363	5416
24	2284	2325	2348	76	5335	5431	5486
25	2339	2381	2405	77	5403	5500	5555
26	2397	2440	2465	78	5478	5577	5632
27	2456	2500	2525	79	5555	5655	5711
28	2508	2553	2579	80	5628	5729	5787
29	2567	2613	2640	81	5705	5807	5865
30	2625	2672	2699	82	5780	5884	5943
31	2679	2727	2755	83	5855	5960	6020
32	2734	2784	2811	84	5931	6038	6098
33	2791	2842	2870	85	6019	6127	6188
34	2850	2901	2930	86	6109	6219	6281
35	2903	2956	2985	87	6195	6307	6370
36	2968	3022	3052	88	6285	6398	6462
37	3030	3085	3116	89	6373	6488	6552
38	3093	3149	3180	90	6461	6577	6643
39	3155	3212	3244	91	6549	6667	6733
40	3211	3269	3301	92	6638	6757	6825
41	3273	3331	3365	93	6726	6848	6916
42	3332	3392	3426	94	6816	6938	7008
43	3393	3454	3488	95	6905	7029	7100
44	3449	3511	3546	96	6994	7120	7191
45	3501	3564	3600	97	7082	7210	7282
46	3553	3617	3654	98	7171	7300	7373
47	3607	3672	3709	99	7261	7392	7466
48	3660	3726	3763	100	7350	7482	7557
49	3714	3781	3819				

* Van toepassing vanaf 1 juli 2006

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

– tijdens arbeidsovereenkomst	Art. 3:15
Geschillen	
– Scheidsgerecht Gezondheidszorg	Art. 17:2
Gesubsidieerde arbeid	Art. 1:5
Gezondheidszorgpsycholoog i.o.	Art.5:10
Goed werkgeverschap	Art. 3:1
Goed werknemerschap	Art. 3:10
Gratificatie	Art. 4:13
Griffiekosten LBC-FWG	Art. 4:33
H	
Herindeling FWG	Art. 4:18-4:23
I	
Incidentele uitkeringen	Preambule
Indelingsprocedure FWG op instellingsniveau	Art. 4:14-4:17
In- en doorstroombanen	Art. 16:4b
Inpassing in de salarisschaal	Art. 4:3
Inroostering werkzaamheden	Art. 6:2 en 6:3
Interne Bezwaren Commissie FWG	Art. 4:24-4:28
Instellingsregelingen CAO-onderwerpen	Art. 13:3
Interpretatie van de CAO	Art. 17:1
IZZ, invoering basisverzekering	Preambule
K	
Kaderleden, faciliteiten	Art. 14:3
Kinderopvang	Art. 9:12
Kleine afdelingen	Art. 6:8
L	
Landelijke Bezwarencommissie FWG	Art. 4:29-4:32
Leer-arbeidsovereenkomst	Art. 5:1
Leerlingen	
– begeleiding leerling	Art. 5:8
– faciliteitenregeling	Art. 5:5
– inspanningsverplichting	Art. 5:6
– instroomverplichting	Art. 5:2
– salaris leerlingen	Art. 5:3
M	
Medezeggenschap	Art. 13:1-13:5
Meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden	Art. 12:1 e.v. en 16:26
– aanvullend pensioen	Art. 12:4
– bronnen en doelen	Art. 12:2
– contributie beroepsverenigingen	Art. 12:10
– fietsenplan	Art. 12:5
– kopen en verkopen vakantiedagen	Art. 12:7
– spaarloonregeling	Art. 12:5 en 12:6
– spaarverlof	Art. 12:3
– vakbondscontributie	Art. 12:8
– vergoeding reiskosten	Art. 12:9
Levensloopregeling	Art. 12:11
Melding afwezigheid	Art. 3:12
N	
Nachtaanwezigheidsdienst	Art. 7:18-7:20
Nevenfuncties	Art. 3:13 en 16:8
Non-actiefstelling	Art. 2:7
O	
Ondernemingsraad	Art. 13:1-13:4
Onregelmatige dienst	Art. 7:1; 7:9-7:11 en 16:17
– afbouwregeling	Art. 7:10
Ontheffing toepassing CAO	Art. 1:2 en 1:4
Ontoelaatbare handelingen	Art. 3:16
Organisatieverandering	Art. 10:2
Overgangsregeling MEE	
– arbeidsduur en werktijden	Art. 16:16

– arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd	Art. 16:7
– eindejaarsuitkering	Art. 16:14
– functiewaardering	Art. 16:10
– garantietabel	Art. 16:30
– gratificatie bij jubileum	Art. 16:15
– hardheidsclausule	Art. 16:28
– Meerkeuzesysteem Arbeidsvoorwaarden	Art. 16:26
– minimumsalaris 55+er	Art. 16:12
– nevenfuncties	Art. 16:8
– onregelmatige diensten	Art. 16:17
– ouderschapsverlof	Art. 16:21
– premie behoud	Art. 16:14
– reis- en verblijfkosten	Art. 16:22
– salariëring bij overgang	Art. 16:9
– salaris(garantie)	Art. 16:11
– telefoonkosten	Art. 16:22
– thuiswerk	Art. 16:22
– toepasselijke CAO	Art. 16:6
– vakantietoeslag	Art. 16:13
– vakantieverlof	Art. 16:18
– wachtgeld	Art. 16:25
– werkingssfeer overgangsbepalingen	Art. 16:5
– ziektekostenregeling	Art. 16:23
Overleg Arbeidsvoorwaarden Gehandicaptenzorg (OAGz)	Art. 1:1
Overlijdensuitkering	Art. 2:9
Overwerk	Art. 7:1; 7:2-7:8
P	
Pauze	Art. 6:6
Periodieke verhogingen	Art. 10:5 en 10:7
Periodieke gesprek	Art. 10:5 en 10:7
PGGM pensioen	Art. 2:10
R	
Reiskosten woon-werkverkeer	Art. 9:1
Reis- en verblijfkosten	Art. 9:2
Relatiepartner	Art. 1:1; 1:7
Roostermodaliteit	Art. 6:2
Roostervrije dagen	Art. 6:4
S	
Salariëring	
– algemeen	Art. 4:2
– in- en doorstroombaan	Art. 16:4b
– tijdens arbeidsongeschiktheid	Art. 11:4
– vakantietoeslag	Art. 4:10 Salaris
– garantieregeling bij invoering FWG 3.0	Art. 4:23 en 16:11
– garantieregeling na invoering FWG 3.0	Art. 4:22
– salarisschalen	Art. 4:34
– toepassing salarisschalen	Art. 4:4
Scholing en persoonlijke ontwikkeling	Art. 10:5 en 10:7
Schorsing	Art. 2:8
Seniorenverlof	Art. 8:2
Seniorenverlof en aanpassing arbeidsduur	Art. 6:11
Sociaal Beleid	Art. 10:1 en verder
Solistische functies	Art. 6:8
Stagiaires	Art. 5:7
Standaardkarakter	Art. 1:3
Studiefaciliteiten	Art. 12:1; 12:3
T	
Toeslagen	Art. 4:9
Traumatische ervaring werknemer	Art. 10:4
U	
Uitkering bij overlijden	Art. 2:9
Uitzendkrachten	Art. 17:4
Uurloon	Art. 1:1

	Artikelnummer
V	
Vakantie	
– bovenwettelijke vakantiedagen	Art. 8:11
– omzetting in geld	Art. 8:10
– opbouw bij arbeidsongeschiktheid	Art. 8:4 en 16:18
– vakantie rechten	Art. 8:1 en 16:18
– vergrijzingsuren	Art. 8:2 en 16:18
Vakantietoeslag	Art. 4:10 en 16:13
Vakbondsconsulenten	Art. 14:2
Vakbondsverlof	Art. 14:3
Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland	Art. 1:1
Vergoedingen	
– gebruik van maaltijden	Art. 9:5
– jubileumgratificatie	Art. 4:13 en 16:15
– kinderopvang	Art. 9:12
– kleding	Art. 9:6
– kwaliteitsbijdrage beroepsverenigingen	Art. 9:10
– reis- en verblijfkostenvergoeding dienstreizen	Art. 9:2 en 16:22
– schade aan werknemer	Art. 3:5
– tegemoetkoming premie ziektekosten	Art. 9:8, 9:8a en 16:23
– tegemoetkoming woon/werkverkeer	Art. 9:1
– telefoonkostenvergoeding	Art. 9:3 en 16:22
– verhuiskostenvergoeding	Art. 9:7
– verklaring omtrent het gedrag	Art. 9:11
– waarneming hoger gesalarieerde functie	Art. 4:12
Verhuisplicht	Art. 2:1
Verlof	
– feestdagen	Art. 8:22
– onbetaald buitengewoon verlof	Art. 8:13
– ouderschapsverlof	Art. 8:21 en 16:21
– palliatief verlof	Art. 8:19
– politiek verlof	Art. 8:15
– vakantie	Art. 8:1 en 16:18
– kraamverlof	Art. 8:16
– verlof huwelijk of samenleving	Art. 8:16
Verschoven diensten	6:5 en 7:12
Verstrekking CAO	Art. 2:2
Volledig dienstverband	Art. 6:1
W	
Waarneming hoger gewaardeerde functie	Art. 4:12
Wachtgeld	15:1 e.v. en 16:25
Werkgever	Art. 1:1
Werkings sfeer	Art. 1:1; 1:2
Werknemer	Art. 1:1
Werkoverleg	Art. 10:6
Werktijden	Art. 6:3
Werktijdenregeling	Art. 6:2 en 16:16
WIW-werknemer	Art. 16:4b
Woon/werkverkeer, tegemoetkoming	Art. 9:1
Z	
Ziektekostenregeling IZZ	Art. 2:11
Ziektekostenverzekering, tegemoetkoming premie particuliere	Art. 9:8 en 9:8a
Ziekteverzuim	Art. 3:12

Notities