

**MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN
EN WERKGELEGENHEID**

AI Nr. 9912

Bijvoegsel Stcrt. d.d. 15-04-2003, nr. 74

**ALGEMEEN VERBINDENDVERKLARING VAN BEPALINGEN
VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR DE
GEHANDICAPTENZORG**

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Gelezen het verzoek van het Overleg Arbeidsvoorwaarden Gehandicaptenzorg (OAGz) namens Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland (VGN) als partij te ener zijde mede namens ABVAKABO FNV, CNV Publieke Zaak, FHZ en NU'91 als partijen te anderer zijde bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Gehandicaptenzorg, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Overwegende,

dat genoemde collectieve arbeidsovereenkomst in werking is getreden;

dat van het verzoek tot algemeen verbindendverklaring mededeling is gedaan in de Staatscourant;

dat naar aanleiding van dit verzoek geen schriftelijke bedenkingen zijn ingebracht;

dat de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst gelden voor een belangrijke meerderheid van de in de bedrijfstak werkzame personen;

Gelet op de artikelen 2, 4 en 5 van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten;

Besluit:

I. Verklaart algemeen verbindend tot en met 31 december 2003 de

navolgende bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Gehandicaptenzorg, zulks met inachtneming van hetgeen onder II, III, IV en V is bepaald:

HOOFDSTUK 1

ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1

Begripsbepalingen

In deze CAO wordt verstaan onder:

a. De werkgever:

1. De rechtspersoon die een instelling/voorziening beheert die tot doel heeft het verlenen van zorg- en dienstverlening aan gehandicapten. Daaronder wordt in ieder geval verstaan:
 - een instelling voor zwakzinnigenzorg;
 - een instelling voor zintuiglijk gehandicapten;
 - een instelling voor licht verstandelijk gehandicapten;
 - een internaat voor kinderen met ontwikkelingsstoornissen;
 - een voorzieningencentrum voor lichamelijk gehandicapten, te weten:
 - Nieuw Unicum te Zandvoort;
 - Stichting Rijnlands Zeehospitium te Katwijk;
 - Amstelrade te Amstelveen
 - Siza Dorpgroep te Arnhem.
 - een dagverblijf voor lichamelijk gehandicapten;
 - een dagverblijf voor verstandelijk gehandicapten;
 - een gezinsvervangend tehuis voor lichamelijk gehandicapten;
 - een gezinsvervangend tehuis voor zintuiglijk gehandicapten;
 - een gezinsvervangend tehuis voor verstandelijk gehandicapten;
 - een logeershuis voor verstandelijk gehandicapten;

De CAO is niet van toepassing op de Sociaal Pedagogische Diensten.

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.

b. De werknemer:

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

Gehandicaptenzorg 2003

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- ambtenaar is in de zin van de Wet Privatisering ABP;
 - de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt;
 - de functie van directeur heeft, waarbij onder directeur wordt verstaan degene, die als zodanig voltijd belast is met de beleidsvoorbereiding alsmede het totale beheer van de instelling en daarvoor rechtstreeks verantwoording verschuldigd is aan het bestuur. De werkgever, genoemd onder a, bepaalt wie volgens deze begripsbepaling directeur in de instelling is.
 - incidenteel gedurende een korte periode in de schoolvakanties werkzaam is voor een periode niet langer dan maximaal 6 weken achtereenvolgend;
 - uurdocent is;
 - in de instelling of voorziening werkzaam is uitsluitend ter vervulling van een stage;
- c. Relatiepartner:
- a. Eén persoon met wie de ongehuwde werknemer blijkens een door een notaris opgesteld stuk een gemeenschappelijke huishouding voert vanaf een daarin vermelde datum, en met wie hij blijkens 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.
- d. Het salaris:
Het tussen werkgever en werknemer overeengekomen bruto-maandloon, exclusief de vakantietoeslag en de in de hoofdstukken 4, 7, 9, 10, 12 en 14 genoemde vergoedingen.
- 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.
- f. Volledig dienstverband:
Een dienstverband van gemiddeld 36 uur per week en gemiddeld 156 uur per maand.
- g. Feestdagen:
Nieuwjaarsdag, Paasmaandag, Hemelvaartsdag, Pinkstermaandag, Eerste en Tweede Kerstdag, 5 mei en de als zodanig door de overheid erkende nationale feest- en gedenkdagen alsmede de bijzondere feest- en gedenkdagen door de werkgever in overleg met de ondernemingsraad vastgesteld.
- h. Overleg Arbeidsvoorwaarden Gehandicaptenzorg (OAGz):

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

- i. WOR
Wet op de Ondernemingsraden
- j. Personeelsvertegenwoordiging:
Medezeggenschapsorgaan dat op basis van artikel 35 c WOR is ingesteld.
- k. Cliënt
Een natuurlijk persoon ten behoeve van wie de instelling werkzaam is, alsmede de ouders, voogden, kinderen, broers en zussen, mentor en curator van de natuurlijke persoon.

Artikel 2

Werkingsfeer, toepassing en ontheffing van de CAO

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.
2. Indien de werkgever als bedoeld in artikel 1:1 sub a tevens een andere instelling op het gebied van de zorg- en welzijnssector beheert, die onder de werkingssfeer van een andere CAO valt, is de CAO Gehandicaptenzorg niet van toepassing op de werknemers werkzaam in die andere instelling, tenzij daartoe toestemming is verleend zoals in lid 5 aangegeven.
3. Indien de arbeidsverhouding tussen de werkgever als bedoeld in artikel 1:1 sub a en zijn werknemers valt onder de werkingssfeer van meerdere CAO's, kunnen CAO-partijen op verzoek van die werkgever besluiten de bepalingen van deze CAO niet van toepassing te verklaren op de arbeidsverhouding tussen de werkgever en al zijn werknemers of een gedeelte van zijn werknemers. CAO-partijen kunnen aan dit besluit nadere voorwaarden verbinden.
5. Indien sprake is van strijdigheid van de werkingssfeer van deze CAO met een andere bindende regeling van arbeidsvoorwaarden, zijn partijen bij deze CAO bevoegd in overleg met partijen bij die andere regeling een oplossing vast te stellen.

Artikel 3

Karakter van de CAO

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

Gehandicaptenzorg 2003
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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. Bij aanschaf via de werkgever van een PC of een fiets op grond van een fiscale regeling, waarbij de financiële afwikkeling geheel of gedeeltelijk wordt gerealiseerd door verrekeningen met arbeidsvoorwaarden van de werknemer, is afwijking van de CAO toegestaan.
5. Partijen bij de CAO kunnen op verzoek van de werkgever toestemming verlenen van deze CAO af te wijken ten behoeve van fiscale regelingen die niet genoemd zijn in lid 4 waarbij sprake is van verrekeningen met arbeidsvoorwaarden.

Artikel 4

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 5

WIW-werknemers

1. De bepalingen van de CAO zijn van toepassing op WIW-werknemers, met uitzondering van:
 - a. artikel 2:1 lid 2;
 - b. de artikelen 2:3 en 2:4;

- c. artikel 2:6;
 - d. hoofdstuk 4 Functiewaardering, salariering en vakantietoeslag;
 - e. hoofdstuk 15 Wachtgeld;
2. Bij de aanstelling van een WIW-werknemer dient de werkgever voorts de volgende regels in acht te nemen:
- a. de aanstelling mag niet leiden tot verdringing van een reguliere arbeidsplaats;
 - b. de werkervaringsplaats kan zowel de in de CAO geregelde als niet-geregelde functies betreffen;
 - c. met de WIW-werknemer dient een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de duur van minimaal 6 maanden te worden afgesloten;
 - d. de 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 WIW.

Artikel 6

In- en Doorstroombanen en AMI-banen

1. De bepalingen van de CAO zijn van toepassing op de arbeidsrelatie met de werknemer die is aangesteld in het kader van het Besluit in- en doorstroombanen 2000-2003 (STb. 1999, 591),
3. Voorzover de toepassing van de in lid 1 genoemde subsidieregelingen in strijd is met de toepasselijke bepalingen in deze CAO, kan voorzover de toepassing van de CAO leidt tot niet-toekenning van de subsidie door de subsidiegever aan de werkgever, door het OAGz besloten worden de desbetreffende CAO-bepaling voor werknemers die een arbeidsrelatie hebben waarop de subsidieregeling naast de CAO van toepassing is, buiten toepassing te verklaren.
5. In afwijking van artikel 8:1 geldt voor de I/D-werknemer welke op 31 december 2000 werkzaam is in een instelling vallende onder de werkingssfeer van de CAO Gehandicaptenzorg (voorheen Dagverblijven en Tehuizen voor Gehandicapten) een recht van 180 uur vakantieverlof bij voltijds dienstverband. Parttimers naar rato.

Artikel 7

Toepassing CAO op relatiepartner

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

HOOFDSTUK 2

**HET AANGAAN EN BEËINDIGEN VAN DE
ARBEIDSOVEREENKOMST**

Artikel 1

Vastlegging en inhoud arbeidsovereenkomst

1. De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan en gewijzigd. De werkgever draagt zorg dat beide partijen binnen twee weken na het sluiten of wijzigen van de overeenkomst een door beide partijen ondertekend exemplaar ontvangen van de arbeidsovereenkomst of de wijziging daarvan.
2. De schriftelijke overeenkomst vermeldt:
 - a. de naam, vestigingsplaats en het adres van de werkgever;

- b. de naam, voornamen, geboorteplaats, geboortedatum, woonplaats en het adres van de werknemer;
- c. de datum van indiensttreding;
- d. de functie die door de werknemer zal worden vervuld en de toepasselijke functiebeschrijving;
- e. de vermelding of de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde dan wel voor bepaalde tijd is aangegaan onder opgave van de tijdsperiode;
- f. de proeftijd in de zin van artikel 7:652 juncto artikel 7:676 BW, indien zo'n proeftijd is overeengekomen;
- g. de gemiddelde arbeidsduur per week bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst binnen de in artikel 6:1, 6:2 en 6:3 gestelde grenzen;
- h. de wijze waarop de werktijden zijn geregeld;
- i. het salaris en de salarisschaal bij het aangaan van de dienstbetrekking overeenkomstig de bepalingen van hoofdstuk 4 Functiewaardering, salariering en vakantietoeslag;
- k. al of niet de verplichting tot verhuizing;
- l. nevenfuncties bij indiensttreding;
- o. bijzondere regelingen en afspraken die van toepassing zijn, voorzover die niet aan te merken zijn als afwijkingen in de zin van artikel 1:3.
- p. of de werknemer deelneemt aan de collectieve ziektekostenregeling zoals bedoeld in artikel 9:8 van deze CAO.

Artikel 3

Duur van de arbeidsovereenkomst

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

Artikel 4

Verlengde arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd

1. Onverminderd het bepaalde in het tweede lid, kan de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd worden verlengd conform het bepaalde in artikel 7: 668a van het Burgerlijk Wetboek.
2. In geval van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die zijn aangegaan in verband met tijdelijke vervanging, geldt in afwijking van

Gehandicaptenzorg 2003
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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 5

Einde van de arbeidsovereenkomst

1. De arbeidsovereenkomst eindigt:
 - a. met wederzijds goedvinden;
 - b. wanneer de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt;
 - c. van rechtswege door het verstrijken van de termijn of door de beëindiging van de werkzaamheden, waarvoor de overeenkomst is aangegaan;
 - d. in geval van een overeenkomst voor onbepaalde tijd door opzegging met inachtneming van artikel 2:6;
 - e. door beëindiging om dringende redenen, als bedoeld in de artikelen 7:678 en 7:679 BW;
 - f. door ontbinding door de kantonrechter ingevolge artikel 7:685 BW;
 - g. terstond, door eenzijdige beëindiging door de werkgever of werknemer tijdens een schriftelijk overeen gekomen proeftijd;
 - h. van rechtswege in geval van overlijden van de werknemer.
 - i. op de eerste dag van de volgende kalendermaand, indien de werknemer die de arbeidsovereenkomst in verband met een bevalling wenst te beëindigen dit schriftelijk en uiterlijk 10 kalenderdagen na de bevalling aan de werkgever heeft medegedeeld.
 - j. op het tijdstip waarop van het recht op de overbruggingsuitkering ingevolge de pensioenregeling van het PGGM gebruik wordt gemaakt, tenzij de werknemer en werkgever in onderling overleg schriftelijk anders overeenkomen. Werkgever en werknemer overleggen daartoe uiterlijk drie maanden voor de datum waarop de werknemer gebruik wenst te maken van de overbruggingsuitkering.
2. In geval het bepaalde in lid 1 sub b van toepassing is, eindigt de overeenkomst met ingang van de eerste dag van de kalendermaand volgende op die waarin de in dit lid genoemde gebeurtenis heeft plaatsgevonden.

Artikel 6

Opzegging

1. a. In geval van opzegging, als bedoeld in artikel 2:5 lid 1d 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.
2. Op grond van artikel 7:672 lid 8 BW is bij verlenging van de opzegtermijn voor de werknemer, de opzegtermijn voor de werknemer en de werkgever gelijk indien de opzegtermijn niet langer is dan 3 maanden. Bij een langere opzegtermijn dan 3 maanden geldt voor de werkgever een dubbele opzegtermijn dan die voor de werknemer
3. De datum van ingang van het ontslag als in dit artikel bedoeld is de eerste van de kalendermaand.

Artikel 7

Op non-actiefstelling

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

Gehandicaptenzorg 2003
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

4. De werkgever is gedurende de periode van op non-actiefstelling gehouden te bevorderen dat de werknemer zijn werkzaamheden kan hervatten.
5. Na het verstrijken van de periode van op non-actiefstelling is de werknemer gerechtigd zijn werkzaamheden te hervatten.
6. De op non-actiefstelling kan niet bij wijze van strafmaatregel worden gebruikt.

Artikel 8

Schorsing

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

te ontzeggen voorzover geen betrekking hebbende op de leefruimte van de werknemer.

7. Ingeval mocht blijken dat de werknemer kennelijk ten onrechte door de werkgever werd geschorst, zal de werkgever op verlangen van de werknemer deze openlijk rehabiliteren en hem de aantoonbare schade vergoeden.

Artikel 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 vermindert met het bedrag der uitkering ter zake van overlijden krachtens de Ziektewet of de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering.

HOOFDSTUK 3

**ALGEMENE VERPLICHTINGEN WERKGEVER EN
WERKNEMER**

VERPLICHTINGEN WERKGEVER

Artikel 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.

Artikel 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

Traumatische ervaring

De werkgever draagt zorg voor een adequate opvang van werknemers die een traumatische ervaring hebben gehad die verband houdt met de uitoefening van de functie. De werkgever stelt daarvoor een regeling in overleg met de ondernemingsraad vast.

Artikel 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 werk-

nemer 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.

Artikel 5

Vergoeding schade aan werknemer

1. Materiële schade welke aan de werknemer is toegebracht door een cliënt en welke redelijkerwijs niet voorkomen kon worden, wordt door de werkgever vergoed op voet van het onderstaande.
2. Onder materiële schade wordt ten dezen uitsluitend verstaan:
 - a. schade aan goederen van de werknemer;
 - b. schade ten gevolge van verwonding, voorzover het betreft herstelkosten en kosten wegens blijvende invaliditeit, een en ander voor ten hoogste 24 maanden, te rekenen vanaf de dag waarop de schadeveroorzakende gebeurtenis plaatsvond.De onder a en b genoemde schaden worden tezamen vergoed tot een maximum van euro 2269,- per gebeurtenis.
3. Om voor vergoeding in aanmerking te komen dient de werknemer aan te tonen dat:
 - a. een cliënt de schade heeft toegebracht;
 - b. hij op geen andere wijze te dezer zake schadeloos gesteld kan worden;
 - c. de schade is toegebracht in de uitoefening van zijn functie;
 - d. hij zich overigens naar het oordeel van de werkgever genoegzaam heeft verzekerd voor risico's, waarvan zulks gebruikelijk is.
4. Door de werknemer op grond van dit artikel schadeloos te stellen, treedt de werkgever tot een maximum van euro 2269,- in de rechten van de werknemer die deze mocht hebben tegenover degene die schade heeft veroorzaakt.

Artikel 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.
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

Gehandicaptenzorg 2003
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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.

Artikel 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.

Artikel 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 9

Sociaal Beleid

De werkgever ontwikkelt in overleg met de ondernemingsraad een verantwoord sociaal beleid ten behoeve van zijn instelling(en) en de daarbinnen werkzame werknemers. Bij de ontwikkeling van het sociaal beleid nemen werkgever en ondernemingsraad het Beleidskader Sociaal

Beleid Gehandicaptenzorg, dat als bijlage in deze CAO is opgenomen en daarvan deel uitmaakt, als richtsnoer.

Verplichtingen van de werknemer

Artikel 10

Algemeen

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.
3. Onverminderd het gestelde in de vorige leden, heeft de werknemer het recht op grond van ernstige gewetensbezwaren het uitvoeren van bepaalde opdrachten te weigeren. In dit geval draagt de werkgever er zorg voor dat binnen de afdeling van de betrokken werknemer zodanige maatregelen worden getroffen dat dit recht effectueerbaar is. De werkgever draagt zorg voor een adequate informatievoorziening aan alle betrokkenen binnen de afdeling.
4. Binnen redelijke grenzen en voorzover dit uit het belang van het werk, de instelling, dan wel bijzondere omstandigheden voortvloeit, is de werknemer – na overleg – verplicht om voor een maximale duur van 3 maanden in te stemmen met:
 - a. het tijdelijk verrichten van andere werkzaamheden die in redelijke mate aansluiten bij zijn functie;
 - b. tijdelijke wijzigingen in de regeling van zijn arbeidsduur en/of werktijden, overwerk inbegrepen;
 - c. tijdelijke wijzigingen in de plaats van tewerkstelling.

Artikel 11

Geheimhouding

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

Gehandicaptenzorg 2003
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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 12

Melding afwezigheid

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 13

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 14

Geneeskundig en psychologisch onderzoek

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.
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 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.

HOOFDSTUK 4

**FUNCTIEWAARDERING, SALARIËRING EN
VAKANTIETOESLAG**

Artikel 1

Funciewaardering FWG

1. a. De functie van de werknemer is met inachtneming van het onderstaande door de werkgever ingedeeld in één van de functiegroepen 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50, 55, 60, 65, 70, 75 en 80.
 - b. De indeling als voornoemd volgt uit de toepassing van het actuele computerondersteund systeem FWG 3.0.
 - c. Het computerondersteund systeem FWG wordt voor toepassing van dit artikel tevens aangemerkt als behorend tot dit artikel. De werknemer heeft de mogelijkheid inzage te krijgen in het functiewaarderingssysteem. De werknemer wordt niet in het bezit gesteld van het systeem.
 - d. Het in sub a bepaalde vindt geen toepassing indien en zolang:
 - voor de werknemer, in dienst gekomen vóór 1 januari 1985, ingevolge artikel 13 van de Wet Minimumloon en Minimum Vakantiebijslag, vóór 1 januari 1985 ontheffing van deze wet is verkregen dan wel aangevraagd;
 - voor de werknemer, in dienst getreden na 31 december 1984, ingevolge artikel 13 van de Wet Minimumloon en Minimum Vakantiebijslag, dan wel – na 30 juni 1986 ingevolge artikel 8 van de Wet Arbeid Gehandicapte Werknemers respectievelijk vanaf 1 juli 1998 op grond van artikel 7 van de Wet op de (Re)integratie Arbeidsgehandicapten (Wet REA) ontheffing is aangevraagd en verkregen.De werking van deze bepaling is beperkt tot de periode waarvoor ontheffing is verkregen.
2. De wijze van (her)indelen van de functie van een werknemer en de daarbij te volgen procedure zijn hierna vastgelegd in Functiewaardering gezondheidszorg (FWG), zoals opgenomen in artikel 4:14 e.v., van de CAO. Het bepaalde in de leden 1a, 1b en 1c is hierbij van overeenkomstige toepassing.

Artikel 2

Algemeen Salariëring

1. De salarisschalen staan vermeld in artikel 4:33. Er zijn functionele salarisschalen, jeugdschalen en aanloopschalen. De in de salarisschalen opgenomen bedragen gelden bij een volledig dienstverband. Indien een werknemer niet werkzaam is op basis van een volledig dienstverband, vindt salarisbetaling naar rato van de omvang van zijn dienstverband plaats.
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).
3. Het salaris van werknemers die een opleiding volgen, wordt vastgesteld overeenkomstig het in Hoofdstuk 5 Leerlingen bepaalde.

Artikel 3

Indeling in functionele schaal

De werkgever bepaalt op grond van de functie-indeling ingevolge artikel 4:1 van de CAO welke functionele salarisschaal voor de werknemer van toepassing is. Het nummer van de functionele salarisschaal correspondeert met het nummer van de functiegroep, waarin de functie van de werknemer is ingedeeld.

Artikel 4

Toepassing salarisschalen

1. Voor de werknemer die de leeftijd van 22 jaar nog niet heeft bereikt, geldt de bij zijn functionele salarisschaal behorende jeugd-salarisschaal en het hierin bij zijn leeftijd vermelde salaris.
2. De werknemer voor wie één van de functionele schalen 05 t/m 80 geldt, dient voor de toepassing hiervan over het hieronder genoemde aantal functiejaren te beschikken:
 - bij de functionele salarisschalen 05 t/m 40: 1 functiejaar.
 - bij de functionele salarisschalen 45 t/m 60: 2 functiejaren.
 - bij de functionele salarisschalen 65 t/m 80: 3 functiejaren.De werkgever kan met de werknemer overeenkomen dat voor de toepassing van de functionele schaal het aantal benodigde functiejaren lager is dan in dit lid bepaald.

Gehandicaptenzorg 2003
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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.
4. De werknemer voor wie de functionele schaal geldt, wordt op het bij 0 functiejaren vermelde bedrag uit die schaal, dan wel, indien zijn al dan niet elders verkregen ervaring daartoe aanleiding geeft, op een hoger bedrag uit die schaal ingeschaald.

Artikel 5

Minimumsalaris 55+-er

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, wordt geen lager salaris toegekend dan het maximum vastgestelde salaris van de schaal, waarin betrokkene is ingedeeld.

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

Artikel 6

Salariëring werknemers in een instroombaan en een doorstroombaan

De artikelen 4:1 en 4:3 van deze CAO zijn niet van toepassing

Artikel 7

Uitbetaling salaris

1. De werknemer dient uiterlijk 2 dagen, zon- en feestdagen niet mee-

gerekend, 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 8

Periodieke verhogingen

1. Tenzij hierover in de arbeidsovereenkomst anders is bepaald, wordt éénmaal per jaar een salarisverhoging binnen de functionele schaal toegekend.
De periodieke verhoging wordt voor de eerste maal toegekend 1 jaar na indienstreding dan wel bevordering tot een functie welke is ingedeeld in een hogere functiegroep.
2. Indien de toepassing van een systeem van personeelsbeoordeling op grond van het bepaalde in lid 4 van dit artikel naar het oordeel van de werkgever daartoe aanleiding geeft, kan de werkgever besluiten in enig jaar géén dan wel op meerdere momenten in dat jaar een salarisverhoging binnen de functionele schaal toe te kennen.
3. Het jeugdsalaris als bedoeld in artikel 4:4, wordt jaarlijks vastgesteld op het bij de leeftijd van de werknemer vermelde bedrag van de jeugdsalarisschaal en wel per de eerste van de maand waarin hij verjaart.
4. Om uitvoering te kunnen geven aan het gestelde in lid 2, dient de werkgever gebruik te maken van een periodiek systematisch beoordelingssysteem, dat aan de volgende voorwaarden voldoet:
 - het systeem is voor de hele instelling gebaseerd is op dezelfde uitgangspunten;
 - het systeem is voor de werknemer doorzichtig en begrijpelijk;
 - het systeem biedt de werknemer mogelijkheden tot het instellen van beroep;
 - het systeem biedt de werknemer bij een negatieve beoordeling de mogelijkheid voor overleg met de werkgever teneinde in de toekomst negatieve beoordeling zo mogelijk te voorkomen

Artikel 9

Bijzondere toeslagen

1. De werkgever kan een gratificatie toekennen.
2. Indien voor één of meer specifieke functie(s) sprake is van een arbeidsmarktknelpunt, kan in bijzondere gevallen aan de werknemer een tijdelijke toeslag worden toegekend ter grootte van maximaal 10% van het voor de werknemer geldende salaris.
3. Voorzover en zolang naar het oordeel van de werkgever ten aanzien van de functievervulling 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 10

Vakantietoeslag

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

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

Artikel 11

Bevordering

1. Bij bevordering tot een functie welke is ingedeeld in een hogere functiegroep wordt het salaris ontleend aan de functionele schaal van de nieuwe functie, met dien verstande dat het tot dan toe genoten salaris met 2 periodieken wordt verhoogd en het nieuwe salaris tenminste gelijk moet zijn aan het minimum van de functionele schaal van de functie waarnaar de werknemer werd bevorderd, doch nimmer meer mag bedragen dan het maximum van de bij deze hogere functie behorende schaal.
2. Van het in het lid 1 bepaalde kan door de werkgever met instemming van de ondernemingsraad/personeelsvertegenwoordiging volledig worden afgeweken door het vaststellen van een eigen regeling.

Artikel 12

Waarneming

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

Gehandicaptenzorg 2003
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

personeelsvertegenwoordiging door het vaststellen van een eigen regeling.

Artikel 13

Gratificatie jubileum en OBU

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

Artikel 14

Uitgangspunten Functiewaardering Gezondheidszorg (FWG)

- Basis voor de indeling is de daadwerkelijk uitgeoefende functie, vastgelegd in een desbetreffende functiebeschrijving conform door CAO-partijen overeengekomen kwaliteitscriteria.
- Indeling van de functie op basis van het FWG-

functiewaarderingssysteem vindt plaats na vaststelling van de functie overeenkomstig de desbetreffende functiebeschrijving.

- Bij het vaststellen van de functiebeschrijving geldt de procedure zoals schematisch weergegeven in bijlage 1 van dit hoofdstuk, met inachtneming van de bepalingen in dit hoofdstuk.
- Bij het vaststellen van de waardering en de indeling van de functie die de werknemer vervult, geldt de procedure zoals schematisch weergegeven in bijlage 2 van dit hoofdstuk, met inachtneming van de bepalingen van dit hoofdstuk.
- De werkgever geeft aan wie binnen de instelling bevoegd is tot het beheer van de FWG-instellingsbestanden (systeemdeskundige) en tot het maken van een indelingsvoorstel met het FWG-systeem (indelaars). De werkgever waarborgt een juiste systeemtoepassing en draagt in dit verband zorg voor adequate opleiding en training van FWG-deskundigen en indelaars.

Artikel 15

Vaststellen functiebeschrijving

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

Artikel 16

FWG-waardering en indeling van de functie

1. Met behulp van het FWG-functiewaarderingssysteem bepaalt de werkgever de FWG-waardering en indeling van de functie en legt aan de werknemer een voorlopig indelingsbesluit voor. De procedure omtrent waardering en indeling is schematisch weergegeven in bijlage 2 van dit hoofdstuk.
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.
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 17

Berichtgeving over de functiebeschrijving en indeling

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

- Schriftelijk ingeval er sprake is van een ongewijzigde indeling met

FWG 3.0. De werknemer ontvangt een kopie van de volgens de FWG-kwaliteitscriteria uitgewerkte functiebeschrijving alsmede schriftelijke mededeling omtrent de waardering en indeling van de functie.

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

Artikel 18

Herindeling van functies na invoering FWG: algemeen

1. Na de eenmalige indeling van functies volgens het nieuwe functie-waarderingssysteem 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.
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.
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 19

Herindelingsprocedure

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 (wijziging van artikel van kracht per 1 maart 2003).

Bij de beoordeling of sprake is van een wezenlijke verandering van de functie-inhoud dient de inhoud van de functie van de betrokken werknemer te worden geïnventariseerd. Als dan kan worden gezien in hoeverre tot wijziging van het laatstelijk vastgestelde indelingsniveau dient te worden gekomen. Met ingang van 1 maart 2003 heeft de werknemer de mogelijkheid schriftelijk en met redenen omkleed bezwaar te maken tegen de afwijzing van het door de werknemer ingediende verzoek tot herindeling binnen een termijn van 30 dagen nadat de werkgever hem heeft geïnformeerd over de afwijzing van het herindelingsverzoek. De werkgever verzendt het bezwaarschrift van de werknemer binnen 30 dagen ter advisering door naar de Interne Bezwaren Commissie (IBC-FWG). Deze termijn kan met instemming van de werknemer worden verlengd. De IBC-FWG brengt binnen 30 dagen na ontvangst van de adviesaanvraag advies uit aan de werkgever. De werkgever beslist en informeert de werknemer schriftelijk binnen een termijn van 30 dagen na het ontvangen van het advies van de IBC-FWG over het al dan niet starten van de herindelingsprocedure. Indien de IBC-FWG de werkgever adviseert de herindelingsprocedure te doen laten aanvangen, dan is de werkgever daartoe gehouden.
- b. In fase 2 legt de werkgever de functiebeschrijving voor aan de werknemer.
- c. In fase 3 stelt de werkgever de waardering van de functie vast en

biedt dit overeenkomstig het bepaalde in artikel 4:17 aan de werknemer aan.

Artikel 20

Vaststellen functiebeschrijving bij herindeling

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

Artikel 21

Waardering en indeling van de functie bij herindeling

1. Met behulp van het FWG-functiewaarderingssysteem bepaalt de werkgever de FWG-waardering en -indeling van de functie.
2. Na de vaststelling van de waardering en de indeling van de functie vindt een herindelingsgesprek plaats tussen de werkgever (dan wel een door de werkgever daartoe aangewezen functionaris) en de werknemer over de waardering en indeling van de functie. De werknemer kan zich tijdens dit gesprek laten bijstaan door een derde.
3. Van het gesprek als bedoeld in lid 2 wordt een verslag gemaakt.

Gehandicaptenzorg 2003

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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/personneelsvertegenwoordiging 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/personneelsvertegenwoordiging nader bepaalde termijn.
6. De werkgever bevestigt binnen 14 dagen na het akkoord van de werknemer het herindelingsvoorstel en stelt de werknemer schriftelijk op de hoogte van het definitieve besluit conform het voorstel. Vanaf 1 maart 2003 kan de werkgever gemotiveerd en eenmalig de termijn van 30 dagen verlengen. Wanneer de werkgever binnen de afgesproken termijn geen besluit bekend maakt dan wordt het bezwaar van de werknemer geacht te zijn toegewezen.
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/personneelsvertegenwoordiging 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/personneels-vertegenwoordiging nader bepaalde termijn.
9. De werkgever beslist en informeert de werknemer schriftelijk binnen een termijn van 30 dagen na ontvangst van het advies van de IBC-FWG inzake het bezwaarschrift van de werknemer. Vanaf 1 maart 2003 kan de werkgever gemotiveerd en eenmalig de termijn van 30 dagen verlengen. Wanneer de werkgever binnen de afgesproken termijn geen besluit bekend maakt dan wordt het bezwaar van de werknemer geacht te zijn toegewezen.

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

Artikel 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. van kracht wordt, geldt per de eerste van de kalendermaand volgend op het indelingsbesluit, het volgende.
 - a. De salarisschaal behorend bij de hogere functiegroep wordt van toepassing.
 - b. Bij de vaststelling van het salaris uit de nieuwe salarisschaal geldt ten minste het bedrag dat overeenkomt met het salaris dat per de eerste van voornoemde kalendermaand gold. Wanneer dit bedrag niet in de nieuwe salarisschaal voorkomt, dan geldt het naast hogere bedrag van die salarisschaal.
 - c. Bij de toepassing van het hiervoor bepaalde geldt tenminste het eerste bedrag van de functionele salarisschaal die voor de werknemer geldt.

Bij de vaststelling van het salaris geldt voor de werknemer die de leeftijd van 22 jaar nog niet heeft bereikt, het in de jeugdsalarisschaal bij zijn leeftijd vermelde bedrag.
Komt het salaris, dat voor de werknemer, die de leeftijd van 22 jaar nog niet heeft bereikt, direct 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.

Gehandicaptenzorg 2003
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 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 31-12-2000 werkzaam was bij een instelling vallend onder de werkingssfeer van de CAO Gehandicaptenzorg (voorheen CAO Dagverblijven en Tehuizen voor Gehandicapten), wordt ingedeeld in een FWG-schaal met een lagere doorloop (hoogste salarisbedrag schaal) dan voor hem zou gelden bij doorloop in de betreffende Fuwa-schaal, wordt deze medewerker ingedeeld in de bij de betreffende Fuwa-schaal behorende garantieschaal uit artikel 4:34.
4. Voor elke werknemer, die op 31-12-2000 werkzaam was bij een instelling vallend onder de werkingssfeer van de CAO Gehandicaptenzorg (voorheen CAO Dagverblijven en Tehuizen voor Gehandicapten), geldt dat inpassing in de nieuwe schaal per 1 januari 2001 plaatsvindt op hetzelfde salarisbedrag (dan wel indien dit salarisbedrag in de nieuwe schaal niet voorkomt in het naasthogere in de nieuwe schaal voorkomende salarisbedrag) als in de oude Fuwa-schaal. De werknemer heeft, bij inschaling op 1 januari 2001 op basis van FWG 3.0, door deze inpassing recht op een verbetering van zijn salaris met tenminste 0,8%. Indien de werkgever op 1 januari 2001 niet gereed is met de inschaling op basis van FWG 3.0 van de functie van de werknemer, ontvangt de werknemer in afwach-

ting van de effectuering van de inschaling van zijn functie met FWG 3.0 alvast deze 0,8% verbetering van zijn salaris van 1 januari 2001. In de bijlagen bij deze CAO is een tabel opgenomen waarin deze 0,8% verbetering is verwerkt. De werknemer die aan de hand van deze tabel wordt uitbetaald, ontvangt bij de uiteindelijke inschaling van zijn functie met FWG 3.0 niet nogmaals deze verbetering van 0,8%.

5. Indien de datum van overschaling samenvalt met de periodiekdatum, vindt de overschaling plaats na verwerking van het periodiekeffect.
6. De oorspronkelijke periodiekdatum blijft voor elke werknemer, als bedoeld in lid 3, gehandhaafd.

Artikel 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 aangetekend 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 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 26

Bezwarenprocedure bij de IBC-FWG bij invoering FWG 3.0

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

ter zake van de waardering en indeling van zijn functie zijn functiebeschrijving een bezwaar heeft ingediend is het navolgende van toepassing.

- a. De werkgever legt bij bezwaar van een werknemer tegen de waardering en indeling van de functie het betreffende bezwaarschrift ter advisering voor aan de IBC-FWG en verstrekt de IBC-FWG de vastgestelde functiebeschrijving waarop bezwaar tegen de waardering en indeling betrekking heeft.
- b. De IBC-FWG onderzoekt het bezwaar en brengt de werkgever schriftelijk advies uit; de werknemer ontvangt hiervan een afschrift.
- c. Alvorens een advies uit te brengen hoort de IBC-FWG de werknemer bij voorkeur in het bijzijn van de werkgever(s-vertegenwoordiger). Indien de werkgever(s-vertegenwoordiger) 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 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(s-vertegenwoordiger), 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

Gehandicaptenzorg 2003
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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 28

Advies IBC-FWG

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

Artikel 33

Salarisschalen

Salarisschalen CAO gehandicaptenzorg per 01-01-2003*****

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

Salarisschalen		Functiegroep 10					
21 jr	1184	4	5	1363	4	8	1463
					5	9	1501
					6	10	1543
					7	11	1590
					8	12	1640

** 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		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

Gehandicaptenzorg 2003
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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

Salarisschalen		Functiegroep 30					
jeugdschaal	28	aanloopschaal		functionele schaal			30
				29			
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	33	aanloopschaal		functionele schaal			35
				34			
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

Gehandicaptenzorg 2003
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Salarisschalen		functiegroep 45				
aanloopschaal			functioneel 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	

Gehandicaptenzorg 2003
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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

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

Gehandicaptenzorg 2003
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 34

Garantieschalen DTG na toepassing FWG

Jeugdsalarissen per maand na FWG 3.0 (voorheen CAO DTG) per 01-01-2003.

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

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

Jeugdsalarissen per maand na Fuwa (voorheen CAO DTG)

Volgnummer	afgerond 1-1-2003
21 jaar (100%)	
2	1249,20
3	1278
4	1305
6	1364
7	1395
9	1457
20 jaar (90%)	
2	1124,28
3	1150
4	1174
6	1227
7	1256
9	1311
19 jaar (80%)	
2	999,36
3	1022
4	1044
6	1092

Volgnummer		afgerond1-1-2003
	7	1116
	9	1166
18 jaar (70%)		
	2	874,44
	3	894
	4	913
	6	955
	7	976
	9	1020
17jaar (65%)		
	2	811,98
	3	830
	4	848
	6	887
	7	907
	9	947
16 jaar (55%)		
	2	687,06
	3	703
	4	718
	6	751
	7	767
	9	802

Garantieschaal DTG 1

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

Gehandicaptenzorg 2003
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Garantieschaal DTG 2

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

Garantieschaal DTG 3

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

Garantieschaal DTG 4

ervaring	Oude DTG VOLGNR.	FWG VOLGNR.	bedrag 01-01-2003
0	6	6	1390
1	7	7	1427
2	8	7	1427

ervaring	Oude DTG VOLGNR.	FWG VOLGNR.	bedrag 01-01-2003
3	9	8	1463
4	10	9	1501
5	11	10	1543
6	12	11	1590
7	13	12	1640
8	14	13	1695
9	15	14	1751
10	16	15	1802
11	17	16	1861
12	18	17	1907
13	19	18	1963

Garantieschaal DTG 5

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

Garantieschaal DTG 6

ervaring	Oude DTG VOLGNR.	FWG VOLGNR.	bedrag 01-01-2003
0	9	8	1463
1	10	9	1501
2	12	11	1590
3	14	13	1695
4	16	15	1802

Gehandicaptenzorg 2003
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

ervaring	Oude DTG VOLGNR.	FWG VOLGNR.	bedrag 01-01-2003
5	18	17	1907
6	19	18	1963
7	20	19	2015
8	21	20	2069
9	22	21	2122
10	23	22	2176
11	24	23	2230
12	25	24	2284

Garantieschaal DTG 7

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

Garantieschaal DTG 8

ervaring	Oude DTG VOLGNR.	FWG VOLGNR.	bedrag 01-01-2003
0	20	19	2015
1	22	21	2122
2	24	23	2230
3	26	25	2339
4	28	27	2456
5	29	28	2508
6	30	29	2567

ervaring	Oude DTG VOLGNR.	FWG VOLGNR.	bedrag 01-01-2003
7	31	30	2625
8	32	31	2679
9	33	32	2734
10	34	33	2791
11	35	34	2850

Garantieschaal DTG 9

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

M

Garantieschaal DTG 10

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

Garantieschaal DTG 11

ervaring	Oude DTG VOLGNR.	FWG VOLGNR.	bedrag 01-01-2003
0	34	33	2791
1	36	35	2903

Gehandicaptenzorg 2003
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

ervaring	Oude DTG VOLGNR.	FWG VOLGNR.	bedrag 01-01-2003
2	38	37	3030
3	40	39	3155
4	42	41	3273
5	44	43	3393
6	46	44	3449
7	48	46	3553
8	50	48	3660
9	52	50	3768
10	54	52	3876
11	56	54	3984
12	58	56	4093

Garantieschaal DTG 12

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

Garantieschaal DTG 13

ervaring	Oude DTG VOLGNR.	FWG VOLGNR.	bedrag 01-01-2003
0	46	44	3449
1	48	46	3553
2	50	48	3660
3	52	50	3768

ervaring	Oude DTG VOLGNR.	FWG VOLGNR.	bedrag 01-01-2003
4	54	52	3876
5	56	54	3984
6	58	56	4093
7	60	58	4199
8	62	60	4308
9	64	62	4416
10	66	64	4525
11	68	66	4660
12	70	68	4795

Garantieschaal DTG 14

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

Garantieschaal DTG 15

ervaring	Oude DTG VOLGNR.	FWG VOLGNR.	bedrag 01-01-2003
0	68	66	4660
1	70	68	4795
2	72	70	4929
3	74	72	5065
4	76	74	5200
5	78	76	5335
6	80	78	5478
7	82	80	5628
8	84	82	5780

Gehandicaptenzorg 2003
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

ervaring	Oude DTG VOLGNR.	FWG VOLGNR.	bedrag 01-01-2003
9	86	86	6109
10	88	88	6285
11	90	91	6549

HOOFDSTUK 5

LEERLINGEN EN ASSISTENT-GENEESKUNDIGEN I.O.

Artikel 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 4:7, Uitbetaling salaris, en artikel 4:10, Vakantietoeslag, zijn wel op de leer-arbeidsovereenkomst van toepassing.

Artikel 2

Instroom

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

Artikel 3

Salarisschaal

1. Voor leerlingen, met wie de werkgever een leer-arbeidsovereenkomst heeft gesloten en die een opleiding volgen op kwalificatieniveau 2, 3, 4 of 5, zoals bedoeld is in de in artikel 5:1 genoemde wettelijke regelingen, geldt het in de navolgende tabel vermelde salaris. Deze tabel is gebaseerd op een 36-urige werkweek. De voltijds-arbeidsduur van de onderhavige leerlingen bedraagt met ingang van het nieuwe schooljaar 36 uur.
Per 1-1-2003

1e praktijkleerjaar	€ 1029,-
2e praktijkleerjaar	€ 1237,-
3e praktijkleerjaar	€ 1438,-
4e praktijkleerjaar	€ 1524,-
2. De leerling-werknemer met een leer-arbeidsovereenkomst van 36 uur gemiddeld per week, heeft in het kader van de opleiding als bedoeld in artikel 5:1 het recht om met behoud van salaris de arbeid te onderbreken voor het volgen van binnenschools leren, met een maximum van 4 uur maal 52 weken (208 uur) op jaarbasis. Voor de leerling-werknemer die een leer-arbeidsovereenkomst heeft met een arbeidsduur van minder dan 36 uur gemiddeld per week, wordt de omvang van de lestijd als bedoeld in de voorgaande zin ten minste naar rato van de omvang van het dienstverband vastgesteld.
3. Voor leerlingen die een opleiding volgen op kwalificatieniveau 5 kan afgeweken worden van het bepaalde in lid 1 indien het tweede jaar, in het verlengde van het eerste jaar, een overwegend theoretisch karakter draagt en waarin stages zijn opgenomen. Voor een periode van 12 maanden kan in dit jaar een leerovereenkomst met de leerling worden aangegaan. In het derde jaar, wanneer met de leerling een leer-arbeidsovereenkomst is aangegaan, begint de leerling met een salaris behorende bij het tweede praktijkleerjaar.
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 arbeidsmarktknelpunt in de regio bestaat voor de betreffende functie;
 - een leerling die is aan te merken als herintreder.De werkgever komt deze bevoegdheid slechts toe indien hij in overleg met de OR/ personeelsvertegenwoordiging een regeling vaststelt. Van de leeftijdsgrens van 21 jaar in dit artikel kan door de werkgever worden afgeweken in die gevallen waarin een leerling-werknemer

Gehandicaptenzorg 2003

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

onder de 21 jaar een opleiding gaat volgen maar reeds in het bezit is van een voor de functie relevant diploma beroepsonderwijs.

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

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

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

Artikel 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.

Artikel 5

Regeling faciliteiten voor leerlingen

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

verstrekken van een renteloze lening in de voorbereidende periode van de opleiding en/of het aantal praktijkbegeleiders.

Artikel 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.

Artikel 7

Stagiaires

1. De werkgever dient in overleg met de ondernemingsraad, voor leerlingen die in de instelling een stage volgen in het kader van een opleiding als bedoeld in artikel 5:1, een regeling te treffen waarin in elk geval een stagevergoeding en de wijze van begeleiding zijn opgenomen.
2. Binnen het bepaalde in lid 1 heeft de stagiaire in ieder geval recht op vergoeding van de reiskosten woon-werkverkeer en de telefoonkosten. Voor de hoogte van de vergoedingsbedragen wordt aangesloten bij het bepaalde in artikel 9:1 lid 3 (met uitsluiting van artikel 9:1 lid 4) en artikel 9:3.
Per 1 september 2003 wordt artikel 5:7 gewijzigd in:
 1. Met ingang van 1 september 2003 hebben stagiaires het recht op een stagevergoeding. Voorwaarden voor de toekenning van de stagevergoeding zijn dat het een stage betreft die in het opleidingsprotocol als een verplichte stage wordt aangemerkt en dat deze langer duurt dan een maand. De hoogte van de stagevergoeding bedraagt € 250,- bruto per maand, inclusief onkostenvergoeding (waaronder mede de reiskosten woon-werkverkeer en telefoonkosten worden verstaan).

Artikel 8

Begeleiding leerling

1. De werknemer die door de werkgever met de taak belast is om een

Gehandicaptenzorg 2003 **Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

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.

Artikel 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 aanloopschaal van de laagst voorkomende functionele schaal voor de artsenfunctie.
2. Voor de salarisvaststelling worden de contractueel overeengekomen arbeidsuren in aanmerking genomen.
3. In overleg tussen werkgever en werknemer kan in afwijking van lid 2 worden overeengekomen dat de uren geheel dan wel gedeeltelijk als werktijd worden aangemerkt.

Artikel 10

Gezondheidszorgpsycholoog in opleiding

1. Voor de werknemer die de opleiding tot gezondheidszorgpsycholoog

volgt, geldt tenminste de aanloopschaal van de laagst voorkomende functionele schaal voor de psychologenfunctie.

2. Voor de salarisvaststelling worden de uren in aanmerking genomen waarop daadwerkelijk arbeid wordt verricht.
3. In overleg tussen werkgever en werknemer kan worden overeen gekomen dat de lesuren geheel dan wel gedeeltelijk als werktijd worden aangemerkt.

HOOFDSTUK 6

ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN

Artikel 1

Arbeidsduur

1. De arbeidsduur bedraagt voor de werknemer met een volledig dienstverband gemiddeld 36 uur per week. Deze gemiddelde 36-urige werkweek bij een volledig dienstverband dient gerealiseerd te worden over een periode van 6 maanden.
2. In afwijking van lid 1 geldt:
 - a. voor de assistent-geneeskundigen in opleiding tot arts verstandelijk gehandicapten een arbeidsduur van gemiddeld 38 uur per week;
 - b. dat tussen werkgever en werknemer op grond van artikel 6:8 een arbeidsduur van gemiddeld 38 uur per week kan worden vastgesteld.
 - c. dat tussen werkgever en werknemer op grond van artikel 6:10 een arbeidsduur tot gemiddeld 40 uur per week kan worden vastgesteld.
3. Voor de leerling-werknemer geldt vanaf 1 september 2001, respectievelijk met ingang van het nieuwe schooljaar 2001-2002, na indiensttreding een werkweek van maximaal gemiddeld 36 uur. De indeling van de werktijden is zodanig dat leerling-werknemers in staat worden gesteld het theoretisch deel van de opleiding te kunnen volgen.

Artikel 2

Arbeidstijdenbeleid

1. De werkgever stelt op grond van artikel 27 WOR in overleg met de

Gehandicaptenzorg 2003

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

ondernemingsraad/personeelsvertegenwoordiging het arbeidstijdenbeleid voor de instelling vast.

2. Partijen bij deze CAO bevelen werkgever en ondernemingsraad/personeelsvertegenwoordiging uitdrukkelijk aan de volgende roostermodaliteiten bij hun overleg te betrekken:
 - a. Een modaliteit waarbij de arbeidstijden zodanig worden vormgegeven dat in een periode van 4 weken ten minste 3 blokken van 3 aaneengesloten vrije dagen voorkomen;
 - b. Een modaliteit waarbij de arbeidstijden zodanig worden vormgegeven dat in een periode van 4 weken ten minste 2 blokken van 3 aaneengesloten vrije dagen voorkomen, waarbij de vrije weekenden in stand blijven;
 - c. Een modaliteit waarbij de arbeidstijden zodanig worden vormgegeven dat in een periode van 13 weken 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:
 - 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.

Artikel 3

Arbeidstijden algemeen

1. Met inachtneming van de wet en artikel 6:2 van deze CAO, wordt de indeling van de individuele arbeidstijden door de werkgever, na overleg met de betreffende werknemer, geregeld.
2. Voorzover niet anders is bepaald in deze CAO, kan de werkgever gebruik maken van de normen van de overlegregelingen van de Arbeidstijdenwet en de Arbeidstijdenbesluiten.
3. De werkgever kan de werknemer opdragen bereikbaarheidsdiensten, consignatiediensten, 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.

Artikel 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.

Gehandicaptenzorg 2003
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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.

Artikel 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.

Artikel 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

Artikel 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.

Artikel 8

Afwijkende arbeidsduur voor kleine afdelingen en/of solistische functies

1. Ten aanzien van de werknemer met een volledige arbeidsduur kan van het bepaalde in artikel 6:1 als volgt worden afgeweken:
 - a. voor kleine afdelingen en/of solistische functies kan de 36-urige werkweek op perioden langer dan zes maanden worden gerealiseerd.
 - b. voor de onder a. genoemde situaties waarvoor de 36-urige werkweek ook niet op perioden langer dan zes maanden kan worden gerealiseerd, behoort een arbeidsduur van gemiddeld 38 uur tot de mogelijkheden.
2. Met de werknemer op wie lid 1 sub a van toepassing is, komt de werkgever overeen dat hij boven de voor hem geldende contractuele basis-arbidsduur van 36 uren twee uren extra werkt. De extra te werken uren worden afzonderlijk geregistreerd.
3. De extra uren als bedoeld in lid 2 worden door de werknemer gespaard. De werknemer heeft ten aanzien van deze gespaarde uren nimmer recht op een andere compensatie dan in tijd, behoudens het bepaalde in lid 6 van dit artikel en behoudens het bepaalde in hoofdstuk 13 Meerkeuzesysteem Arbeidsvoorwaarden.
4. Indien de werknemer wegens ziekte zijn werkzaamheden langer dan 6 maanden niet kan verrichten, is na deze periode een afspraak op grond van lid 2 niet meer van toepassing.
5. In het kader van de afspraak als bedoeld in lid 2 om twee uren extra te werken maakt de werkgever met zijn werknemer, met inachtneming van het bepaalde in dit artikel, onder meer schriftelijke afspraken over:
 - de termijn gedurende welke de extra uren worden gewerkt;
 - de wijze waarop en de periode wanneer de gespaarde extra gewerkte uren worden gecompenseerd;
 - het minimum en het maximum van de periode waarin de gespaarde uren worden opgenomen;
 - de wijze waarop bij de beëindiging van het dienstverband de voor deze beëindiging niet opgenomen gespaarde uren worden opgenomen;
 - de in acht te nemen afspraken bij het opnemen van verlof.
6. Bij beëindiging van het dienstverband, worden de gespaarde uren voor de datum van het einde van het dienstverband opgenomen. Ingeval het niet mogelijk is om alle opgespaarde uren voor de beëin-

Gehandicaptenzorg 2003
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

diging van het dienstverband op te nemen worden de resterende uren uitbetaald tegen het dan geldende uurloon.

7. Alle arbeidsvoorwaarden genoemd in deze CAO en de op grond van deze CAO tussen werkgever en de ondernemingsraad overeengekomen regelingen en de pensioenaanspraken als bedoeld in het reglement van het PGGM blijven, tenzij in de CAO anders bepaald, gebaseerd op de contractuele basis-arbeidsduur als bedoeld in lid 2 van dit artikel.
8. Indien de werknemer als bedoeld in lid 1 sub a op grond van het bepaalde in dit artikel, en voor zover van toepassing, op grond van overige CAO bepalingen, meer verlofuren opbouwt dan het op basis van de wetgeving omtrent verlofsparen toegestane aantal uren in een volle arbeidsduur van gemiddeld 38 respectievelijk 36 uur, en indien er sprake is van een deeltijd arbeidsduur naar rato van het contractuele dienstverband, is hij over het meerdere loonbelasting en premies verschuldigd.

Artikel 9

Extra uren werken boven de contractuele basis-arbeidsduur

1. De werknemer met wie een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is aangegaan en die tenminste één jaar in dienst is, kan bij de werkgever jaarlijks een schriftelijk verzoek indienen om gedurende de periode van een kalenderjaar, boven de voor hem geldende contractuele arbeidsduur, verder te noemen basis-arbeidsduur, ten hoogste vier uren gemiddeld per week extra te werken.
2. Het verzoek als bedoeld in lid 1 is gebaseerd op de op dat moment bestaande contractuele functie en arbeidsduur. Indien na toewijzing van het verzoek sprake is van een functiewijziging of wijziging van de contractuele arbeidsduur, dan vervalt de afspraak tot extra werken als bedoeld in lid 1, tenzij de werkgever en werknemer overeenkomen de afspraak tot extra werken voor de resterende duur van het kalenderjaar geheel of gedeeltelijk te handhaven.
3. Bij indiening van zijn verzoek vermeldt de werknemer het tijdstip van aanvang en de omvang van het aantal meer te werken uren alsmede voor welke van de in artikel 13:2 genoemde doelen hij de extra uren wil aanwenden.

4. De werknemer dient het verzoek tot het werken van extra uren als bedoeld in lid 1 uiterlijk vier maanden voor het eind van het kalenderjaar in.
5. De beslissing op het verzoek van de werknemer wordt door de werkgever binnen drie maanden schriftelijk aan de werknemer medegegeeld. Indien de werkgever het verzoek niet inwilligt, doet hij dit onder schriftelijke opgave van redenen.
6. De werkgever honoreert het verzoek geheel dan wel gedeeltelijk indien en voor zover het past binnen het door hem vastgestelde instellingsbeleid, de met de aard van de bedrijfsvoering samenhangende vereisten ten aanzien van de arbeidstijdenregelingen, de dienstverlening naar de cliënten, de organisatorische mogelijkheden en de daarmee verbonden kosten. De werkgever verwerkt de extra uren in de arbeidstijdenregeling.
7. Voor de extra uren als bedoeld in lid 1 heeft de werknemer nimmer recht op een andere compensatie dan in tijd, behoudens het bepaalde in lid 8 van dit artikel en behoudens het bepaalde in de artikelen 13:3 en 13:4 van hoofdstuk 13 Meerkeuzesysteem Arbeidsvoorwaarden.
8. Bij beëindiging van het dienstverband, worden de gespaarde uren voor de datum van het einde van het dienstverband genomen. Ingeval het niet mogelijk is om alle opgespaarde uren voor de beëindiging van het dienstverband op te nemen, worden de resterende uren uitbetaald tegen het dan geldende uurloon.
9. Indien de werknemer wegens ziekte zijn werkzaamheden langer dan 6 maanden niet kan verrichten, is na deze periode een afspraak op grond van lid 5, niet meer van toepassing.
10. De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad/ personeelsvertegenwoordiging afwijken van de periode van een kalenderjaar als bedoeld in lid 1, de termijn van 4 maanden als bedoeld in lid 4 en de termijn van drie maanden als bedoeld in lid 5 van dit artikel.
11. Indien de werknemer als bedoeld in lid 1 op grond van het bepaalde in dit artikel, en voor zover van toepassing, op grond van overige CAO bepalingen, meer extra uren opbouwt dan het op basis van de wetgeving omtrent verlofsparen toegestane aantal uren bij een volle arbeidsduur van gemiddeld 40 respectievelijk 36 uur, en indien er sprake is van een deeltijd arbeidsduur naar rato van het dienstverband, dan is hij over het meerdere aan verlof loonbelasting en premies verschuldigd.
12. Alle arbeidsvoorwaarden genoemd in deze CAO en de op grond van

Gehandicaptenzorg 2003
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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 10

Arbeidsduur tot gemiddeld 40 uur per week

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

Artikel 11

Seniorenverlof en aanpassing arbeidsduur

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

HOOFDSTUK 7

**VERGOEDINGEN OVERWERK, BIJZONDERE DIENSTEN EN
MEERDAAGSE VAKANTIE CLIËNTEN**

Artikel 1

**Definities overwerk, onregelmatige dienst, bereikbaarheidsdienst,
consignatiedienst, nachtaanwezigheidsdienst**

1. Onder overwerk wordt verstaan: arbeid die incidenteel wordt verricht boven de bij arbeidstijdenregeling vastgestelde werktijden waarbij de overschrijding van de arbeidsduur wordt gemeten op half jaarbasis. Van overwerk is geen sprake voor zover sprake is van een verschoven dienst.
2. Onder bereikbaarheidsdienst wordt verstaan: de omstandigheid dat

een werknemer -buiten de vastgestelde werktijd- 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.

Artikel 2

Opdracht tot overwerk

Vergoeding voor overwerk wordt gegeven, indien de werknemer opdracht tot overwerk heeft gekregen, dan wel redelijkerwijs mocht aannemen, dat hij opdracht tot overwerk zou hebben gekregen. In een dergelijk geval stelt de werkgever achteraf de noodzaak tot overwerk vast.

Artikel 3

Bepaling aantal overwerkuren

1. Indien het overwerk wordt verricht gedurende een periode van een half uur of korter voorafgaande aan of aansluitend op de bij arbeidstijdenregeling vastgestelde werktijd, komt deze periode niet voor vergoeding in aanmerking.

Gehandicaptenzorg 2003
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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.

Artikel 4

**Vergoedingsregeling voor werknemer met een voltijd
arbeidsduur**

1. De vergoeding voor overwerk wordt -voor zover lid 3 van dit artikel niet anders bepaalt- verstrekt in de vorm van vrije tijd, gelijk aan het aantal uren dat het overwerk heeft geduurd en daarenboven in de vorm van een geldelijke beloning als bedoeld onder lid 2 van dit artikel.
2. De onder 1 genoemde geldelijke beloning bestaat uit een percentage van het uurloon en wel:
 - 25% voor overwerk verricht tussen 06.00 uur en 22.00 uur op maandag tot en met vrijdag, met dien verstande dat in een periode van zeven dagen het aantal aldus te belonen uren maximaal 5 bedraagt; de overige uren worden beloond met 50%;
 - 50% voor overwerk verricht tussen 22.00 uur en 06.00 uur op maandag tot en met vrijdag;
 - 75% voor overwerk verricht op zaterdag tot 18.00 uur en op vrije dagen;
 - 100% voor overwerk verricht op zaterdag vanaf 18.00 uur, op zon- en feestdagen tussen 00.00 en 24.00 uur en op 24 en 31 december tussen 18.00 en 24.00 uur.Onder vrije dagen worden voor de toepassing van dit artikel verstaan: de dagen, niet zijnde zondag of feestdag, waarop de werknemer volgens zijn werktijdenregeling niet zou behoeven te werken.
3. Het recht op vergoeding van overwerk als genoemd onder lid 1 wordt toegekend in de volgende gevallen:
 - a. indien het salaris van de werknemer nr. 48 van de inpassingstabel niet overschrijdt;
 - b. indien het salaris van de werknemer nr. 48 van de inpassingstabel te boven gaat 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.

Artikel 5

Vergoedingsregeling voor de deeltijdwerker

1. De vergoeding van overwerk bestaat uit het voor de werknemer geldende uurloon, indien en voorzover het aantal overuren, gemiddeld per week, te meten over een periode van een half jaar, niet méér bedraagt dan het verschil tussen de voor de werknemer geldende contractuele arbeidsduur en de arbeidsduur bij een voltijd arbeidsduur.
2. Daarenboven wordt een vergoeding als genoemd in artikel 7:4 toegekend, indien en voorzover het aantal overuren, gemiddeld per week, te meten over een periode van een half jaar, méér bedraagt dan het verschil tussen de voor de werknemer geldende contractuele arbeidsduur en de arbeidsduur bij een voltijd arbeidsduur.

Artikel 6

Maximaal aantal uren overwerk, vacaturestelling

1. Het aantal uren overwerk mag gemiddeld per week te meten per aangesloten periode van zes maanden niet méér bedragen dan 10%:
 - van 36 uur, indien het salaris van de werknemer overeenkomt met nr. 48 van de inpassingstabel of daaronder;
 - van 42 uur, indien het salaris van de werknemer nr. 48 van de inpassingstabel te boven gaat.Voor werknemers met een dienstverband van meer dan 36 uur dient bij het eerste gedachtestreepje in plaats van 36 uur hun contractueel overeengekomen aantal uren te worden ingevuld en bij het tweede gedachtestreepje hun contractueel overeengekomen aantal uren plus 6 uren te worden ingevuld.
2. Indien het percentage van 10 in het eerste lid wordt overschreden, wordt op verzoek van de betrokken werknemer overgegaan tot of het verlenen van assistentie of het stellen van een vacature.
3. De ondernemingsraad ontvangt op zijn verzoek met betrekking tot de in het eerste lid vermelde salariscategorieën een overzicht van de binnen een afdeling of groep per werknemer per kalenderkwartaal gemaakte overuren teneinde de raad in de gelegenheid te stellen zich

Gehandicaptenzorg 2003
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

een oordeel te vormen omtrent het gevoerde beleid ten aanzien van vacaturestelling dan wel assistentieverlening.

Artikel 7

Structureel meerwerk

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

Artikel 8

Opnemen vergoeding overwerk

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

Artikel 9

Werkingsfeer vergoeding onregelmatige dienst

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

Artikel 10

Vergoedingsregeling onregelmatige dienst

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

Artikel 11

Berekening geldelijke vergoeding onregelmatige dienst

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

Gehandicaptenzorg 2003
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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 12

Vergoeding verschoven dienst

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

Artikel 13

Vergoeding voor de bereikbaarheids-, consignatie- en consultatiedienst

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 , een compensatie in vrije tijd.
2. De in het vorige lid bedoelde compensatie bedraagt per uur in het geval van:
bereikbaarheidsdienst/consignatiedienst/consultatiedienst:
 - op erkende feestdagen: 3/18;
 - op zaterdagen/zondagen: 2/18;

- op overige dagen: 1/18.
- 3. Indien de werknemer in een tijdvak van 3 achtereenvolgende perioden van 28 dagen, met inachtneming van het bepaalde in artikel 6:3, gedurende meer dan 8 weekenddagen bereikbaarheids-, consignatie- en consultatiedienst verricht, ontvangt hij boven de in lid 2 genoemde compensatie, voor de meerdere bereikbaarheids-, consignatie- en consultatiediensten op weekeinddagen een toeslag van 50% van deze compensatie. De beperking vermeld in de tweede volzin van artikel 7:14, lid 1 is op deze toeslag niet van toepassing.

Artikel 14

(Opnemen) vergoeding bereikbaarheids-, consignatie-

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 15

Vergoeding van arbeid tijdens bereikbaarheids-, consignatie- en consultatiedienst

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%;

Gehandicaptenzorg 2003
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- 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 zonen 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 16

Maximaal aantal bereikbaarheids-, consignatie- of consultatiediensten

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.

Artikel 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.

Artikel 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.

Artikel 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.

Artikel 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

Gehandicaptenzorg 2003
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

gen aangaande overwerk en onregelmatige diensten buiten toepassing.

2. Ten aanzien van daadwerkelijk gewerkte uren tijdens een nacht-aanwezigheidsdienst zijn de bepalingen aangaande de vergoeding voor onregelmatige diensten van toepassing.

Artikel 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 tenminste een etmaal een vergoeding van 4 uren per etmaal. Het bepaalde in deze CAO ten aanzien van overwerk, onregelmatige diensten, bereikbaarheidsdienst, aanwezigheidsdienst, consignatiedienst en nacht-aanwezigheidsdiensten 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.

HOOFDSTUK 8

VAKANTIE EN VERLOF

Artikel 1

Vakantierechten

1. Vanaf 1 januari 2003 heeft de werknemer 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 2

Vergrijzingsuren en 55+ regeling

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 waarop de werknemer 55 jaar wordt met 3 uur per volle maand in dat kalenderjaar dat de werknemer nog geen 55 jaar is. Het voorgaande geldt enkel voor elke volle maand van dat kalenderjaar dat de werknemer in dienst is bij de werkgever.
2. Voor werknemers met een parttime dienstverband is de regeling van lid 1 naar rato van de omvang van het dienstverband van toepassing.
3. Werknemers die op 31 december 2000 bij een instelling vallende onder de werkingssfeer van de CAO Gehandicaptenzorg (voorheen Ziekenhuiswezen) werkzaam zijn en op die datum in de leeftijdscategorie van 50 tot 55 jaar vielen, behouden naar rato van de omvang

Gehandicaptenzorg 2003
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

van hun dienstverband het recht op 28,8 vergrijzingsuren tot 1 januari van het jaar waarin zij de leeftijd van 55 jaar bereiken.

4. De werknemer met een volledig dienstverband heeft vanaf de dag waarop hij de leeftijd van 55 jaar bereikt, recht op seniorenverlof tot een maximum van 184 uur per kalenderjaar. De werknemer dient dit verlof op te nemen in de vorm van een aaneengesloten periode van 4 uur per week en gedurende 46 weken.
5. Voor werknemers met een parttime dienstverband is de regeling van lid 4 naar rato van de omvang van het dienstverband van toepassing. De naar rato aanspraak van de parttimer geldt zowel voor de omvang van het seniorenverlof per jaar als de omvang van de opname per week.
6. De rechten op seniorenverlof vervallen bij ziekte.
7. 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.
8. Indien de werknemer van 55 jaar en ouder voor een kalenderjaar geen gebruik maakt van de regeling van lid 4, wordt voor de betreffende werknemer, naar rato van de periode waarin de werknemer geen gebruik maakt van de regeling in lid 4, het volgens artikel 8:1 vastgestelde vakantieverlof verhoogd met ingang van de dag waarop de werknemer:
 - de leeftijd van 55 jaar bereikt tot en met het kalenderjaar waarin de werknemer de leeftijd van 59 jaar bereikt, met 57,6 uren extra vakantieverlof per volledig kalenderjaar;
 - het begin van het kalenderjaar bereikt waarin de werknemer 60 jaar wordt tot en met de dag waarop de werknemer de leeftijd van 65 jaar bereikt, met 72 uren extra vakantieverlof per volledig kalenderjaar.
9. Voor werknemers met een parttime dienstverband is de regeling van lid 8 naar rato van de omvang van het dienstverband van toepassing.
10. De werknemer die gebruik maakt van een overbruggingsuitkering

van het PGGM heeft geen recht op het bepaalde in artikel 8:2 lid 4 tot en met lid 9.

Artikel 3

Vermindering vakantierechten

1. De volgens de artikelen 8:1 en 8:2 vastgestelde duur van de vakantie wordt naar evenredigheid verminderd 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 4

Geen opbouw van vakantiedagen, indien geen recht op loon

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.
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 krijgsdienst 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 aangeaan ten aanzien van 's Lands verdediging of ter bescherming van de openbare orde;
 - b. omdat hij verlof als bedoeld in artikel 7:641 BW geniet;
 - c. omdat hij, met toestemming van de werkgever, deelneemt aan een bijeenkomst die wordt georganiseerd door een vakvereniging waarvan hij lid is;
 - d. omdat hij verlof als bedoeld in artikel 7:643 BW geniet.
3. Bovendien heeft de werknemer die de bedongen arbeid niet verricht wegens zwangerschap of bevalling aanspraak op vakantie-opbouw over het tijdvak dat zij recht heeft op een zwangerschaps- of bevallingsuitkering op grond van de Wet Arbeid en Zorg.
4. De jeugdige werknemer heeft aanspraak op vakantie-opbouw over de

Gehandicaptenzorg 2003
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

tijd die hij besteedt aan het volgen van onderricht waartoe hij krachtens de wet door de werkgever in de gelegenheid moet worden gesteld.

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

Artikel 5

Vaststellen van de vakantie

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 6

Opname vakantie en aftrek ziekte-dagen

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

stemming van de controlerend geneeskundige vakantie geniet, met dien verstande dat de werknemer recht houdt op ten minste het in artikel 7:634 BW genoemde aantal vakantiedagen.

3. De algemene regeling en de spreiding van de vakantie binnen de instelling behoeft instemming van de ondernemingsraad/ personeelsvertegenwoordiging.

Artikel 7

Verplichte 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

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 9

Opname in 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.

Gehandicaptenzorg 2003
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 10

Omzetting 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 11

Bovenwettelijke vakantiedagen

In afwijking van artikel 8:10 kunnen de bovenwettelijke vakantie-uren van een kalenderjaar alsmede resterende vakantie-uren van voorgaande jaren worden uitbetaald door middel van toepassing van het meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden zoals opgenomen in hoofdstuk 13 Meerkeuzesysteem Arbeidsvoorwaarden.

Artikel 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. Het op grond van dit hoofdstuk 8 Vakantie en verlof verleende onbetaalde verlof wordt bij de vaststelling van de totale arbeidsduur buiten beschouwing gelaten.
2. De in het gezin van de werknemer verblijvende kinderen voor wie een adoptie-aanvraag is ingediend, worden voor de toepassing van dit hoofdstuk als kind van de werknemer aangemerkt.
3. Voor de toepassing van dit hoofdstuk geldt voor deeltijdwerkers het naar rato beginsel.

Artikel 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.

Artikel 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

Gehandicaptenzorg 2003

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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.

Artikel 15

Verlof in verband met lidmaatschap commissies en dergelijke

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.

Artikel 16

Huwelijk, samenlevingsverband en kraamverlof

1. De werknemer die een huwelijk dan wel op andere wijze een samen-

levingsverband 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 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.

Artikel 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.

Artikel 18

Onbetaalde verlenging bevallingsverlof

Aansluitend aan haar betaald (bevallings)verlof verleent de werkgever aan de werkneemster die zulks wenst, verlof zonder behoud van salaris voor een periode van maximaal 4 weken.

Werkgever en werkneemster dienen uiterlijk 3 maanden voor de vermoedelijke datum van de bevalling een afspraak omtrent dit verlof te hebben gemaakt. De werkneemster dient daartoe haar wens tijdig kenbaar te maken aan de werkgever.

Artikel 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

Gehandicaptenzorg 2003
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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.

Artikel 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.

Artikel 21

Ouderschapsverlof

1. De werknemer heeft gedurende de periode dat het kind van de werknemer de leeftijd van 8 jaar nog niet heeft bereikt, aanspraak op ouderschapsverlof, conform de regeling opgenomen in de 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 wijziging in 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

Artikel 22

Verlof bij feestdagen

1. De werknemer heeft recht op verlof met behoud van salaris op de feestdagen als genoemd in artikel 1:1 sub g.
2. De werkgever geeft de werknemer de gelegenheid een vrije dag te genieten op de met hem afgesproken, voor zijn levensovertuiging geldende, feest- en gedenkdagen, die in de plaats treden van de bij de begripsbepalingen genoemde feest- en gedenkdagen, voorzover de bedrijfsvoering zulks toelaat. De werknemer geeft bij indiensttreding of voorafgaande aan enig kalenderjaar aan wanneer hij deze dag(en) wil genieten.
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

HOOFDSTUK 9

KOSTENVERGOEDINGEN

Artikel 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 97,58 per maand (voor 2002 gold een bedrag van euro 93 per maand). Indien de medewerker ten gevolge van het uitvoeren van een gebroken dienst, als bedoeld in artikel 6:3 lid 9, meer dan eenmaal dagelijks heen en weer dient te reizen van zijn woning naar zijn werk heeft hij recht op vergoeding van de kosten van het heen en weer reizen tussen de gebroken diensten.
4. Op de in lid 3 omschreven vergoeding komt in mindering een eigen bijdrage van de werknemer ad 45,82 euro (voor 2002 gold een bedrag van 43,68 euro. De vermindering door de eigen bijdrage vindt niet plaats over de kosten die zijn vergoed op grond van de laatste zin van lid 3 ten aanzien van de kosten voor het woon-werkverkeer tussen gebroken diensten.
5. De werknemer die gedurende minder dan 5 dagen per week werkzaam is ontvangt de in lid 3 omschreven vergoeding naar rato van het aantal werkdagen, waarbij de in lid 4 genoemde eigen bijdrage eveneens naar rato wordt verminderd.
6. Op verzoek van de werkgever dient de werknemer de bescheiden te

overleggen op basis waarvan de tegemoetkoming kan worden vastgesteld.

7. De in lid 3 en lid 4 genoemde bedragen worden jaarlijks gelijktijdig met de wijziging van de vervoerstarieven van de NS met een zelfde (gemiddeld) percentage aangepast.

Artikel 2

Reis- en verblijfkosten bij dienstreizen

1. De werkgever treft een regeling voor de vergoeding van de kosten, voor de werknemer verbonden aan het in opdracht van de werkgever in het kader van zijn werkzaamheden maken van dienstreizen.
2. De in lid 1 bedoelde regeling wordt niet vastgesteld, gewijzigd of ingetrokken dan met instemming van de ondernemingsraad/ personeelsvertegenwoordiging.
3. Indien de in lid 1 en 2 bedoelde regeling niet tot stand komt heeft de medewerker ter zake van de noodzakelijk gemaakte verblijfkosten recht op vergoeding van de werkelijke kosten.
4. Indien de in lid 1 en 2 bedoelde regeling niet tot stand komt heeft de medewerker ter zake van de aan een dienstreis verbonden reiskosten recht op vergoeding van de kosten van openbaar vervoer op basis van het laagste klasse tarief. Maakt de medewerker met toestemming van de werkgever gebruik van eigen auto of fiets, dan heeft hij tenminste aanspraak op de voor deze vervoermiddelen door de fiscus vastgestelde forfaitaire kilometertarieven. Voor de interpretatie van het begrip dienstreis wordt aangesloten bij de door de fiscus gehanteerde definitie.
5. Op verzoek van de werkgever dient de werknemer de bescheiden te overleggen op basis waarvan het bedrag van de vergoeding kan worden vastgesteld.

Artikel 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.

Artikel 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.

Artikel 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.

Artikel 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.

Artikel 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,- euro.

Artikel 8

Ziektekostenregeling IZZ

1. De (voormalige) werknemer kan deelnemen aan de collectieve ziektekostenregeling(en) IZZ. De voorwaarden voor deelneming voor hem en zijn eventuele mededeelnemer(s) en de omvang van de verstrekkingen zijn geregeld in het Reglement Ziektekostenregeling van de Stichting IZZ. Het Reglement Ziektekostenregeling en de premie worden vastgesteld en gewijzigd door het bestuur van de in lid 3 genoemde stichting.
2. De werkgever verstrekt uitsluitend een bijdrage in de premie aan de werknemer bij deelname aan de collectieve ziektekostenregeling(en) IZZ.
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

Gehandicaptenzorg 2003
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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

Registratiekosten ex artikel 4 registratiebesluit BIG

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

HOOFDSTUK 11

ARBEID EN GEZONDHEID

Artikel 1

Algemene maatregelen in het kader van arbeid en gezondheid

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

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

Van de werkgever en de ondernemingsraad wordt verwacht dat zij een actief preventie beleid voeren om het risico op psychische 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 eventuele aanvullende diagnose instrumenten naar voren komen. Hierbij wordt bij voorkeur gebruik gemaakt van de resultaten van het project Profijt van Arbobeleid en de instrumenten en handreikingen die ontwikkeld zijn of worden in het kader van het arboconvenant.

Artikel 2

Maatregelen ter preventie

In dit plan van aanpak wordt minimaal opgenomen:

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

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

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

Artikel 3

Maatregelen bij ziekteverzuim en reïntegratie

1. De werkgever is in het kader van maatregelen bij ziekteverzuim en de reïntegratie van arbeidsongeschikte medewerkers verplicht een verzuim- en reïntegratieprotocol op te stellen, rekening houdend met de wettelijk eisen rondom dit onderwerp zoals omschreven in de Wet Verbetering Poortwachter, de Wet SUWI en de WOR, waarin de eisen en de verwachtingen van zowel de werkgever als de werknemer zijn omschreven.
2. In het verzuim- en reïntegratieprotocol wordt in ieder geval opgenomen dat in geval van herplaatsing van een werknemer die arbeidsongeschikt is geworden en voor deze herplaatsing her-, om of bijscholing noodzakelijk is, 100% tegemoetkoming in de studie, en reis- en verblijfskosten wordt verstrekt. Geen kosten worden vergoed indien en voorzover de werknemer hiervoor een uitkering kan verkrijgen krachtens de Wet REA (Wet op de Reïntegratie Arbeidsgehandicapten).
3. De werknemer die niet direct kan worden herplaatst zal een reïntegratietraject worden aangeboden dat kan bestaan uit:
 - persoonlijke coaching van de (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemer
 - een sterkte/zwakte-analyse, een beroepskeuzetest en een sollicitatietrainingDe werkgever draagt de kosten van dit reïntegratietraject.

Gehandicaptenzorg 2003
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

4. Indien besloten wordt tot het inschakelen van een externe organisatie bij de reïntegratie van een arbeidsongeschikte medewerker zal aan de te contracteren Arbo-dienst of reïntegratiebedrijf de eis worden gesteld dat zij voldoen aan het kwaliteitskeurmerk van Borea (brancheorganisatie reïntegratiebedrijven), dan wel bezig zijn met het verkrijgen van dit keurmerk.
5. Werknemer is verplicht om de, door de werkgever aangeboden, passende arbeid, waarvan is vastgesteld dat deze uit arbeidsgeneeskundige optiek opgedragen kan worden, na overleg uit te voeren. De termijn van artikel 3:10 lid 4 is niet op dit lid van toepassing.

Artikel 4

Loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid

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

heid ontvangt. De werknemer ontvangt geen loonbetaling (meer) van de werkgever, indien de werknemer uitsluitend een WW-uitkering ontvangt.

- f. Voor het samenvallen van de hierboven onder lid 1 sub c, d en sub e genoemde gevallen, geldt dat nimmer langer zal worden aangevuld dan in deze onderdelen genoemde aanvullingsperiode van maximaal 52 weken.
2. Voor de toepassing van het onder het in lid 1 gestelde worden perioden, waarin de werknemer geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt was, samengeteld indien zij elkaar opvolgen met een onderbreking van minder dan 4 weken.
3. Onder netto-inkomen wordt in dit artikel verstaan het salaris dat wordt afgeleid uit de som van:
 - het bruto maandsalaris dat de medewerker geniet op het moment dat de arbeidsongeschiktheid ontstaat;
 - door de werkgever uitbetaalde overige loonbestanddelen die als loon worden aangemerkt in de dagloonregelen in de zin van de Ziektewet en de WAO. De hoogte van deze uitbetaalde overige loonbestanddelen wordt op maandbasis gemeten over een periode van 3 maanden direct voorafgaand aan de maand waarin de arbeidsongeschiktheid is ingetreden.
4. Het netto-inkomen als bedoeld in lid 3 dit artikel wordt verminderd met:
 - enige geldelijke uitkering die de werknemer toekomt op grond van enige wettelijke voorgeschreven verzekering of uit een fonds waarin deelneming is bedongen of voortvloeit uit de arbeidsovereenkomst;
 - het bedrag aan netto-inkomsten in of buiten de dienstbetrekking door de werknemer genoten voor werkzaamheden die hij heeft verricht gedurende de tijd dat hij, indien arbeidsongeschikt, de bedongen arbeid had kunnen verrichten.
5. Bijstelling van het netto-inkomen als bedoeld in lid 3 van dit artikel vindt plaats op basis van:
 - wijzigingen van het bruto maandsalaris door toepassing van de salarisregeling,
 - door aanpassing aan de algemene loonontwikkelingen in deze CAO,
 - door fiscale wijzigingen en door wijzigingen in de sociale verzekerings- en/of pensioenpremies, zoals deze zijn ingehouden in geval van arbeidsongeschiktheid;
 - bij een voor aanvang van de arbeidsongeschiktheid overeengekomen wijziging van de arbeidsduur of een voor aanvang van de arbeidsongeschiktheid overeengekomen wijziging van de arbeidsovereenkomst.

Gehandicaptenzorg 2003
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

6. De medewerker behoudt gedurende de in lid 1 genoemde perioden recht op vakantietoeslag, onder aftrek van enige bij of krachtens de wet geldende verzekering, alsmede ingevolge de pensioenregeling van het PGGM toegekende vakantietoeslag.
7. De in lid 1 bedoelde loondoorbetaling en aanvulling eindigt wanneer de arbeidsovereenkomst met de werknemer eindigt.
8. Indien een uitkering ingevolge de WAO in een der gevallen als bedoeld in lid 9 sub a t/m sub d van dit artikel geheel of gedeeltelijk door de Uitvoeringsinstelling wordt geweigerd, wordt de aanvulling bedoeld in lid 1 naar evenredigheid verminderd.
9. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling op grond van de hieronder gegeven redenen te weigeren (redenen a t/m d), op te schorten (reden e) en de aanvulling te weigeren of in te trekken (alle hieronder genoemde redenen) ten aanzien van de medewerker die:
 - a. door opzet arbeidsongeschikt is geworden;
 - b. arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing van de voor de functie opgestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
 - c. zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
 - d. zonder deugdelijke grond geen passend werk heeft verricht;
 - e. zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte;
 - f. weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van de uitvoeringsinstelling;
 - g. weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt;
 - h. misbruik maakt van de voorziening.

Artikel 5

Gehandicapte werknemers

1. De werkgever zal op basis van de taakstelling op grond van de Wet op de (Re)integratie Arbeidsgehandicapten (Wet REA) de nodige voorzieningen treffen gericht op het behoud, het herstel of de bevordering van de arbeidsgeschiktheid van de werknemer. De werkgever

zal bij zijn aanstellings- en plaatsingsbeleid hieraan bijzondere aandacht besteden.

2. Indien de werkgever ten behoeve van de gehandicapte werknemer bij de uitvoeringsinstelling een voorziening in het kader van de Wet REA aanvraagt, zal de werkgever deze voorziening voorfinancieren op het moment dat zekerheid is verkregen dat de uitvoeringsinstelling de aanvraag zal honoreren.
3. De werkgever somt jaarlijks – bij voorkeur in het sociaal jaarverslag – de activiteiten voortvloeiend uit dit artikel op en bespreekt dit verslag met de OR/personeelsvertegenwoordiging.

Artikel 6

Verhaalsactie in geval van arbeidsongeschiktheid werknemer

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

HOOFDSTUK 12

PERSOONLIJKE ONTWIKKELING

Artikel 1

Scholingsplan en persoonlijk ontwikkelingsbeleid

1. Werkgever stelt in overleg met de ondernemingsraad/personeelsvertegenwoordiging het scholingsplan en persoonlijk ontwikkelingsbeleid voor de instelling vast. In het scholingsplan wordt een relatie gelegd tussen de strategie van de organisatie, informatie uit de loopbaanadviezen met de werknemers, de beschikbare middelen voor de uitvoering van het scholingsplan, mede in relatie tot de scholingsfaciliteitenregeling. Het scholingsplan speelt in op de scholingsbehoefte van de te onderscheiden beroepsgroepen binnen de sector Gehandicaptenzorg. In het persoonlijk ontwikkelingsbeleid voor de instelling komt de gezamenlijke verantwoordelijkheid voor persoonlijke ontwikkeling van werknemers van werkgever en werknemer tot uitdrukking. Hierbij geldt tevens het recht op het schriftelijk vast te leggen loopbaanadvies 1 keer per 5 jaar voor iedere werknemer die langdurig werkzaam is in de sector Gehandicaptenzorg.
2. Voor de uitvoering van het scholingsplan en het persoonlijk ontwikkelingsbeleid geldt per werkgever een budget van tenminste

Gehandicaptenzorg 2003

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

1,5% van de loonsom per jaar. Binnen dit budget reserveert de werkgever tenminste 0,2% van het budget voor het persoonlijke ontwikkelingsbeleid voor de werknemers.

3. De werknemer heeft recht op en plicht tot het volgen van scholingsactiviteiten. Aan het verzoek van werknemer op een opleiding te volgen zal worden tegemoet gekomen, voorzover dit past binnen het scholingsplan, het scholingsbudget en de scholingsregeling van de instelling. Tevens moet de werkgever rekening houden met de inhoud van het loopbaanadvies dat aan de werknemer is uitgebracht.

Artikel 2

Periodieke gesprekken:

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

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

Artikel 3

Scholingsfaciliteiten

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

- afleggen van examens benodigde tijd als werktijd wordt aange-
merkt:
- de terugbetaling van reeds verstrekte vergoedingen.

HOOFDSTUK 13

MEERKEUZESYSTEEM ARBEIDSVOORWAARDEN

Artikel 1

Inwisselen van arbeidsvoorwaarden

1. De werknemer kan vanaf 1-1-2002, of vanaf een eerder moment indien de werkgever al vòòr 1-1-2002 de mogelijkheden van hoofdstuk 13 aan zijn werknemers aanbiedt, de in artikel 13:2 genoemde arbeidsvoorwaarden, de tijdbronnen respectievelijk geldbronnen, inwisselen tegen de in artikel 13:2 genoemde 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 vòòr 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/personielsvertegenwoordiging afwijken van de termijnen als bedoeld in de vorige zin.
3. De keuze die de werknemer maakt geldt, tenzij schriftelijk anders wordt overeengekomen en voor zover niet in strijd met het bij of krachtens wet bepaalde, voor de duur van een kalenderjaar. Gedurende deze periode kan de keuze noch door de werknemer noch door de werkgever worden gewijzigd.
4. De werkgever is verplicht de werknemer te wijzen op de gevolgen van de door de werknemer te maken keuze(n).

Artikel 2

Bronnen en doelen

1. De arbeidsvoorwaarden die de werknemer kan inwisselen zijn de navolgende tijdbronnen:
 - A. de voor hem, op grond van de artikelen 8:1 geldende jaarlijkse vakantie-uren voor zover dit het aantal van 144 uren (=20 x 7,2 uur) overstijgt;

Gehandicaptenzorg 2003
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- B. de op grond van artikel 6:8 gespaarde uren;
 - C. de extra uren als bedoeld in artikel 6:9;
 - D. resterende vakantie-uren uit voorgaande kalenderjaren
- En de navolgende geldbronnen:
- E. het bruto salaris
 - F. de bruto vakantietoeslag met inachtneming van het minimum als bedoeld in artikel 15 van de Wet Minimumloon en Minimum vakantietoeslag;
 - 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 13:3 en verder van dit hoofdstuk worden ingewisseld voor de navolgende tijddoelen:
- A. langdurig betaald verlof;
 - B. maximaal zes extra vakantiedagen;
- En de navolgende geld (in natura) doelen:
- C. geld;
 - D. spaarloonregeling;
 - E. de aanschaf van een pc of andere zaken die vallen onder de fiscaal goedgekeurde pc-privé regeling;
 - F. de aanschaf van een fiets als onderdeel van de fiscaal goedgekeurde fietsenplan regeling;
 - G. de vermindering van de kosten van kinderopvang in het kader van de fiscaal goedgekeurde kinderopvang;
 - H. een aanvullend pensioen als bedoeld in artikel 13:4 van dit hoofdstuk.
3. Ten aanzien van het inwisselen van bronnen voor doelen geldt het bepaalde in dit hoofdstuk.

Artikel 3

Inwisselen voor spaarverlof

1. De werknemer heeft, met inachtneming van het bepaalde in dit artikel, het recht om gedurende een met de werkgever overeen te komen periode verlofuren voortvloeiende uit de bronnen van artikel 13:2 te sparen en in een aaneengesloten periode op te nemen. Hiervoor kunnen de bronnen genoemd in artikel 13:2 lid 1 sub A tot en met C worden gebruikt. De gespaarde uren van de werknemer worden door

de werkgever afzonderlijk geregistreerd als tegoed spaarverlof. De overeengekomen afspraken worden schriftelijk vastgelegd.

2. De werkgever kan met de ondernemingsraad/ personeelsvertegenwoordiging overeenkomen dat bij de toepassing van het bepaalde in lid 1 wordt afgeweken van het bepaalde in artikel 8:9 van hoofdstuk 8 Vakantie en verlof met inachtneming van het wettelijk geldende minimum aantal dagen.
3. De werkgever stelt in overleg met de ondernemingsraad/ personeelsvertegenwoordiging ten behoeve van het in lid 1 bedoelde spaarverlof nadere regels vast. Deze regels hebben in ieder geval betrekking op:
 - het minimum en het maximum van de periode waarbinnen de gespaarde uren worden opgenomen;
 - de minimum respectievelijk de maximum duur van het verlof;
 - de wijze waarop voor de beëindiging van het dienstverband de niet opgenomen gespaarde uren worden genoten;
 - de in acht te nemen afspraken bij het opnemen van verlof.
4. Indien de werknemer de gespaarde uren opneemt ten behoeve van een oriëntatie op zijn beroep/loopbaan worden de uren genoemd in lid 1 bij de bronnen sub A tot en met C, vermeerderd met 20%.
5. De werknemer wordt in de gelegenheid gesteld om de afgesproken periode van verlof als bedoeld in lid 3 in overleg met de werkgever te verlengen met een periode van onbetaald verlof van maximaal een half jaar.
6. De werkgever kan, indien zich omstandigheden voordoen, welke hij bij de vaststelling van het verlof niet kon voorzien en ten gevolge waarvan het functioneren van de instelling c.q. de dienst of afdeling ernstig in gevaar komt, in overleg met de werknemer een nieuwe periode voor het verlof vaststellen. De aantoonbare schade die de werknemer tengevolge van deze wijziging lijdt, wordt door de werkgever vergoed.
7. Ingeval het niet mogelijk is om alle opgespaarde uren voor de beëindiging van het dienstverband op te nemen worden de resterende uren uitbetaald tegen het dan geldende uurloon. Het voorgaande is eveneens van toepassing indien de dienstbetrekking na langdurige ziekte gedurende de periode waarin wordt gespaard, wordt beëindigd.
8. De werknemer heeft op grond van de bovenstaande bepalingen nimmer het recht op een andere compensatie dan in tijd, behoudens in geval dit uitdrukkelijk anders in deze CAO en in het vorige lid is bepaald.

Gehandicaptenzorg 2003
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

9. Indien de werknemer meer vrije uren opbouwt dan het op basis van de wetgeving omtrent verlofsparen toegestane aantal uren bij een volle arbeidsduur van gemiddeld 38 respectievelijk 36 uur, en indien er sprake is van een deeltijd arbeidsduur naar rato van het dienstverband, dan is hij over het meerdere aan verlof loonbelasting en premies verschuldigd. Het bovengenoemde aantal is inclusief de eventuele vermeerdering van het aantal uren met 20% op grond van lid 4 van dit artikel.

Artikel 4

Aanvullende pensioenaanspraken kopen met tegoed spaarverlof of brutoloon

1. De werknemer kan er voor kiezen om het spaarverlof als bedoeld in artikel 13:3 lid 1 en/of de brutolooncomponenten als bedoeld onder artikel 13:2 lid 1 sub E tot en met H geheel of gedeeltelijk in te wisselen voor de opbouw van pensioenaanspraken.
2. De werkgever verstrekt hiertoe aan de werknemer ter aanvulling op de pensioenrechten 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 5

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

1. De werknemer kan gebruik maken van een door de werkgever geïnitieerd PC-privé project, fietsenplan, kinderopvangregeling of spaarloonregeling onder de condities die de fiscale regelingen daaraan stellen.
2. In het kader van het bepaalde in lid 1 kan als financiering worden gebruikt:
 - het bruto maandsalaris;

- de vakantietoeslag met inachtneming van het bepaalde in artikel 13:2;
 - de eindejaarsuitkering;
 - de beloningen als bedoeld in artikel 13:2 lid 1 sub H;
 - of, indien van toepassing, maximaal 3 vakantiedagen als bedoeld in artikel 13:2 lid 1 sub A
3. Ten behoeve van de berekening van de waarde van een verlofdag wordt de loonwaarde van een vakantie-uur gelijk gesteld aan het actuele uurloon op het moment van daadwerkelijke inwisseling.
 4. Indien de werknemer gebruik maakt van de mogelijkheden als bedoeld in lid 1 wordt, voor zover van toepassing, het uurloon ten behoeve van de berekening van de toeslagen als bedoeld in de artikelen 7:4 en 7:5 (aangaande overwerk) en 7:11 (aangaande onregelmatige dienst) zodanig vastgesteld als ware het brutosalaris 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 brutosalaris.

Artikel 6

Geldbronnen inwisselen voor spaarloon

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

Artikel 7

Kopen en verkopen van vakantiedagen

1. De werknemer kan jaarlijks bij de werkgever een verzoek indienen inhoudende dat hij maximaal 6 vakantiedagen per kalenderjaar wil kopen respectievelijk 3 vakantiedagen van zijn vakantietegoed in het lopende kalenderjaar wil verkopen. Parttimers naar rato van het dienstverband.
2. In aanvulling op lid 1 kan de werknemer in een kalenderjaar bij de werkgever een verzoek indienen inhoudende dat hij geheel of ten dele zijn resterende vakantie-uren uit voorgaande kalenderjaren wil verkopen.
3. Voor de toepassing van dit artikel wordt de waarde van een vakantie-

Gehandicaptenzorg 2003
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

uur gelijk gesteld aan het actuele uurloon op het moment van daadwerkelijke inwisseling.

4. De werknemer dient het verzoek als bedoeld in het eerste lid uiterlijk vier maanden voor het einde van het kalenderjaar bij de werkgever in te dienen. Het verzoek als bedoeld in het tweede lid is niet aan een indieningstermijn gebonden.
5. De beslissing op een verzoek van de werknemer zoals bedoeld in lid 4 wordt door de werkgever binnen drie maanden schriftelijk aan de werknemer medegedeeld. Indien de werkgever het verzoek niet inwilligt doet hij dit onder schriftelijke opgave van redenen.
6. De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad/ personeelsvertegenwoordiging een van lid 4 en/of lid 5 afwijkende termijn overeenkomen.
7. De werkgever honoreert het verzoek geheel dan wel gedeeltelijk indien en voor zover het past binnen de organisatorische mogelijkheden en de daaraan verbonden kosten.

HOOFDSTUK 14

FACILITEITEN EN BEVOEGDHEDEN
MEDEZEGGENSCHAPSORGANEN EN WERKNEMERS-
ORGANISATIES

Artikel 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.

Artikel 2

(Extra) bevoegdheden ondernemingsraad

1. Instellingen met tenminste 35 werknemers zijn verplicht tot het instellen van een ondernemingsraad.
2. De ondernemingsraad wordt door de ondernemer in de gelegenheid gesteld advies uit te brengen over een door hem voorgenomen besluit tot benoeming van een lid van het bestuur respectievelijk lid van de Raad van Toezicht; hierbij wordt de procedure overeenkomstig artikel 30 van de Wet op de Ondernemingsraden toegepast.
3. De ondernemingsraad heeft naast het in artikel 30 van de Wet op de Ondernemingsraden geregelde adviesrecht met betrekking tot benoeming of ontslag van directieleden, bovendien het recht van advies, indien in een directiefunctie dan wel een functie in de Raad van Bestuur, anders dan wegens kortdurende afwezigheid, door het bestuur respectievelijk de Raad van Toezicht een tijdelijke voorziening tot waarneming wordt getroffen.
4. De ondernemingsraad heeft een adviesrecht ten aanzien van het besluit ter vaststelling van de begroting van de instelling. De conceptbegroting dient minimaal eenmaal in een overlegvergadering te zijn besproken.
5. Indien er sprake is van een belangrijke tussentijdse wijziging van de personeelsbegroting heeft de ondernemingsraad recht van advies conform artikel 25 van de Wet op de Ondernemingsraden. De ondernemingsraad heeft recht op mededeling van de uiteindelijke vaststelling van de begroting, in het bijzonder de personeelsbegroting en van de wijzigingen die zijn aangebracht.

HOOFDSTUK 15

WACHTGELD

Artikel 1

Wachtgeld

1. Aan de werknemer die voor onbepaalde tijd is aangesteld en die uitsluitend wordt ontslagen wegens:
 - a. vermindering of beëindiging van de werkzaamheden; dan wel

Gehandicaptenzorg 2003
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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

Artikel 2

Duur van het wachtgeld

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

Artikel 3

Hoogte van het wachtgeld

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

Artikel 4

Verplichtingen van de rechthebbende

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

Artikel 5

Vermindering van het wachtgeld

1. Indien de rechthebbende met ingang van of na de dag waarop het wachtgeld is ingegaan, inkomsten uit arbeid of bedrijf geniet, worden deze inkomsten op het wachtgeld in mindering gebracht indien en voorzover zij tezamen met het wachtgeld gedurende de eerste 2 jaar meer bedragen dan 103% van het laatstgenoten salaris en daarna meer dan 93% van dit salaris.
2. Op het wachtgeld komt in mindering de uitkering ingevolge de Werkloosheidswet, alsmede een eventuele uitkering ingevolge de Ziektewet, de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering, de Wet Arbeidsongeschiktheidsvoorziening Jonggehandicapten en de Wet Arbeidsongeschiktheidsvoorziening Zelfstandigen.
3. Pensioen, waarop de rechthebbende op het tijdstip van ingang van het ontslag, als bedoeld in artikel 15:1, aanspraak heeft wegens het bereikt hebben van de voor hem – krachtens een voor hem geldende pensioenregeling – geldende pensioengerechtigde leeftijd, wordt aangemerkt als inkomsten bedoeld in het eerste lid.

Artikel 6

Opschorting van het wachtgeld

Ten aanzien van de rechthebbende aan wie wachtgeld is toegekend en die zich ingevolge een wettelijke verplichting als militair in werkelijke dienst bevindt of moet begeven dan wel is of zal worden tewerkgesteld in de zin van artikel 9 van de Wet Gewetensbezwaarden Militaire Dienst, wordt op een daartoe strekkend verzoek de verdere uitvoering van deze regeling voor de duur van die dienst dan wel tewerkstelling opgeschort.

Artikel 7

Vervallen van het wachtgeld

1. Het wachtgeld vervalt:
 - a. met ingang van de dag, volgend op die, waarop de rechthebbende is overleden;
 - b. met ingang van de dag, waarop de rechthebbende aanspraak gaat maken op ouderdomspensioen of invaliditeitspensioen ingevolge het reglement van het Pensioenfonds voor de Gezondheid, Geestelijke en Maatschappelijke Belangen, uit hoofde van de dienstbetrekking waaruit hij met recht op wachtgeld is ontslagen;
 - c. indien de rechthebbende weigert te voldoen aan een van de hem in artikel 15:4 opgelegde verplichtingen.
2. Het wachtgeld kan door de werkgever vervallen worden verklaard:
 - a. indien de rechthebbende onvoldoende medewerking geeft tot een geneeskundig onderzoek, dat strekt tot het aanvragen van invaliditeitspensioen of van een wettelijke uitkering wegens arbeidsongeschiktheid;
 - b. indien de rechthebbende geacht kan worden zich duurzaam in het buitenland te hebben gevestigd. Deze bepaling geldt niet voor degene die de 55-jarige leeftijd heeft bereikt.

Artikel 8

Uitkering bij overlijden van de rechthebbende

Bij overlijden van de rechthebbende wordt door de werkgever aan de langstlevende echtgenoot van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde, of bij afwezigheid van deze aan diens minderjarige kinderen, een uitkering verstrekt ter grootte van het wachtgeld, dat over de eerstvolgende 3 maanden zou zijn uitgekeerd. Deze uitkering vervalt indien ter zake van overlijden uitkeringen worden verstrekt krachtens de sociale verzekeringswetten, waarvan het bedrag gelijk is aan of hoger is dan de uitkering.

Gehandicaptenzorg 2003
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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 9

Uitbetaling van het wachtgeld

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

Artikel 10

Afkoop van het wachtgeld

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

Artikel 11

Bijzondere regelingen

1. Aan de rechthebbende die in de gelegenheid is elders inkomsten uit arbeid of bedrijf te gaan verwerven en die daartoe binnen 1 jaar na beëindiging van het dienstverband genoodzaakt is te verhuizen, wordt een tegemoetkoming in de verhuiskosten toegekend overeenkomstig de op grond van artikel 9:7 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.

HOOFDSTUK 16

OVERGANGS- EN GARANTIEBEPALINGEN

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

Artikel 2

Oude salarisgarantieregeling van CAO Gehandicaptenzorg (voorheen Ziekenhuiswezen)

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

Gehandicaptenzorg 2003
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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

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

Artikel 3

Garantieregeling werkgeversbijdrage na invoering IZZ voor DTG-werknemers

Voor werknemers die op 31 december 2000 op grond van de CAO Gehandicaptenzorg (voorheen Dagverblijven en Tehuizen voor Gehandicapten) van hun huidige werkgever een ziektekostenvergoeding ont-

vingen voor zichzelf en voor eventuele medebelanghebbenden, geldt dat zij een compensatietoeslag ontvangen op de vergoeding als bedoeld in lid 2 van artikel 9:8 van 100% bruto voor zichzelf en elke medebelanghebbende waarvoor op 31 december 2000 een aanspraak op een tegemoetkoming in de premie van de particuliere ziektekostenverzekering in de zin van artikel 64 juncto Uitvoeringsregeling I Tegemoetkoming premie particuliere ziektekostenverzekering, zoals deze gold op basis van de CAO Gehandicaptenzorg (voorheen Dagverblijven en Tehuizen voor Gehandicapten) op 31 december 2000, bestond.

BIJLAGE I

Beleidskader Sociaal Beleid Gehandicaptenzorg

Algemeen

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

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

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

Aandachtsgebied formatiebeleid

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

Aandachtsgebied werving en selectie

Sociale partners bevelen aan dat in het wervings- en selectiebeleid binnen de instelling nadrukkelijk mogelijkheden worden geboden aan in-

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

Aandachtsgebied loopbaanbeleid

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

Waar beëindiging van het dienstverband c.q. de loopbaan wegens pensionering of blijvende arbeidsongeschiktheid aan de orde is, besteedt de werkgever bijzondere aandacht aan de noodzakelijke begeleiding van de

Gehandicaptenzorg 2003

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

betreffende medewerker. Bij elke beëindiging van een dienstverband wordt het voeren van een exitgesprek aanbevolen.

Aandachtsgebied beoordelen

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

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

Aandachtsgebied deskundigheidsbevordering

Werkgever en ondernemingsraad spannen zich in voor een samenhangend instellingsbeleid inzake scholing en deskundigheidsbevordering. Daarbij zijn relaties met het zorginhoudelijk beleid en het beleid gericht op mobiliteit als vanzelfsprekend aan de orde. Een organisatieklimaat dat leren aanmoedigt en ook uitnodigt tot het in de praktijk brengen van het geleerde is van onmisbare betekenis. Dit geldt ook voor stagiaires, wier functioneren binnen de instelling primair het realiseren van leerdoelen tot inzet heeft. aAandachtsgebied veiligheid van de werknemer De werkgever neemt maatregelen om de lichamelijke en geestelijke integriteit van de werknemer te waarborgen. Het gaat hierbij om alle mogelijke vormen van bedreiging en intimidatie die deze integriteit kunnen aantasten en waarmee de werknemer in zijn werk -van welke zijde ook- geconfronteerd kan worden. Het voorkomen staat centraal, waarbij ook voor de werknemer een rol is weggelegd. Het is de werknemer duidelijk met wie hij dergelijke problemen kan bespreken zodat ieder concreet geval tot een oplossing of maatregel leidt.

Tenslotte

Dit sociaal beleidskader treedt vanzelfsprekend niet in de plaats van toepasselijke wet- en regelgeving (zoals de Arbeidsomstandighedenwet, de Wet Vermindering Arbeidsduur en regelgeving op het brede terrein van de privacybescherming). Veeleer is dit sociaal beleidskader door sociale

partners bedoeld als een perspectief op het door werkgever en ondernemingsraad in goed overleg op het instellingsniveau toe te snijden sociaal beleid. Daarbij staat sociale partners een evenwichtige afweging van het belang van een goede zorgverlening enerzijds en een stimulerend arbeidsklimaat anderzijds binnen de randvoorwaarden van een solide bedrijfsvoering, nadrukkelijk voor ogen.

Gehandicaptenzorg 2003
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE II

Salaristabel nummers 1 t/m 100

Bedragen per 1 januari 2003 in euro's voor de CAO Gehandicaptenzorg

i.p.nr.	sal.nivo afgerond 1-1-2003
b	1213
1	1220
2	1243
3	1266
4	1315
5	1363
6	1390
7	1427
8	1463
9	1501
10	1543
11	1590
12	1640
13	1695
14	1751
15	1802
16	1861
17	1907
18	1963
19	2015
20	2069
21	2122
22	2176
23	2230
24	2284
25	2339
26	2397
27	2456
28	2508
29	2567
30	2625
31	2679
32	2734
33	2791
34	2850

i.p.nr.	sal.nivo afgerond 1-1-2003
35	2903
36	2968
37	3030
38	3093
39	3155
40	3211
41	3273
42	3332
43	3393
44	3449
45	3501
46	3553
47	3607
48	3660
49	3714
50	3768
51	3823
52	3876
53	3932
54	3984
55	4038
56	4093
57	4145
58	4199
59	4255
60	4308
61	4361
62	4416
63	4469
64	4525
65	4592
66	4660
67	4726
68	4795
69	4862
70	4929
71	4996
72	5065
73	5132
74	5200
75	5268
76	5335
77	5403
78	5478
79	5555

Gehandicaptenzorg 2003
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

i.p.nr.	sal.nivo afgerond 1-1-2003
80	5628
81	5705
82	5780
83	5855
84	5931
85	6019
86	6109
87	6195
88	6285
89	6373
90	6461
91	6549
92	6638
93	6726
94	6816
95	6905
96	6994
97	7082
98	7171
99	7261
100	7350

BIJLAGE III

Overgangssalaristabel CAO Gehandicaptenzorg (voorheen CAO DTG)

Salarisbedragen per maand voor werknemers vanaf 21 jaar. Deze salaris-tabel blijft van toepassing zolang FWG 3.0 nog niet is geëffectueerd. Na de toepassing van FWG 3.0 vindt er inschaling in het loongebouw van de CAO Gehandicaptenzorg plaats conform de bepalingen uit hoofdstuk 4 van deze CAO.

Volgnummer Afgerond 1-1-2003

3	1278
4	1305
5	1335
6	1364
7	1395
8	1426
9	1457
10	1491
11	1535
12	1582
13	1635
14	1689
15	1739
16	1793
17	1847
18	1900
19	1948
20	2003
21	2053
22	2106
23	2157
24	2208
25	2262
26	2319
27	2376
28	2426
29	2481
30	2538
31	2592
32	2643
33	2699
34	2755
35	2806
36	2856
37	2918

Gehandicaptenzorg 2003
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Volgnummer Afgerond 1-1-2003

38	2977
39	3038
40	3091
41	3151
42	3211
43	3271
44	3328
45	3378
46	3427
47	3480
48	3533
49	3586
50	3638
51	3691
52	3744
53	3797
54	3848
55	3902
56	3954
57	4007
58	4059
59	4112
60	4165
61	4216
62	4269
63	4322
64	4374
65	4440
66	4506
67	4572
68	4638
69	4703
70	4769
71	4834
72	4900
73	4966
74	5032
75	5098
76	5164
77	5229

Volgnummer Afgerond 1-1-2003

78	5304
79	5376
80	5449
81	5523
82	5596
83	5670
84	5743
85	5870
86	5997
87	6124
88	6251
89	6377
90	6505
91	6631
92	6758
93	6885
94	7012
95	7139
96	7265
97	7394
98	7520
99	7646
100	7773

Gehandicaptenzorg 2003
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

II. Het is de werkgever toegestaan om in het kader van een verzoek om ontheffing als bedoeld in artikel 8, derde lid, van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945, af te wijken van de onder I opgenomen bepaling(en) houdende een mutatie van het loon voorzover de onverkorte toepassing van die bepaling(en) de verlening van een ontheffing in de weg zou staan om reden dat de personeelskosten van de betrokken onderneming onvoldoende zijn gematigd.

III. Indien en voor zover de onder I opgenomen bepalingen strijdig zijn met bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen.

IV. Dit besluit treedt in werking met ingang van de tweede dag na die van publicatie in de Staatscourant en heeft geen terugwerkende kracht.

V. Dit besluit wordt gepubliceerd door plaatsing in een bijvoegsel bij de Staatscourant.

's-Gravenhage, 11 april 2003

*De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,*

Namens de Minister:

*De wnd. Directeur Uitvoerings-
taken, Juridische Zaken en Beleids-
informatie van de
Arbeidsinspectie,*

M. H. M. van der Goes.