

Collectieve Arbeidsovereenkomst
voor de
Verpleeg- en Verzorgingshuizen
2003-2004

Publicatie onder auspiciën van het Sociaal Overleg Verpleeg- en Verzorgingshuizen (SOV&V)

- © SOV&V. Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar worden gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, microfilm, opnamen, of op enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de partijen bij deze cao. Het gebruik van de tekst als toelichting of ondersteuning bij artikelen en scripties is toegestaan, mits de bron duidelijk wordt vermeld.

Inhoudsopgave

Protocol	8	
Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen	9	
Artikel 1.1	Werkings sfeer, toepassing en ontheffingen	9
Artikel 1.2	Karakter cao	9
Hoofdstuk 2 Arbeidsrelatie	9	
Artikel 2.1	De arbeidsovereenkomst	9
Artikel 2.2	Duur van de arbeidsovereenkomst	9
Artikel 2.3	Verplichtingen werkgever	9
Artikel 2.4	Verplichtingen werknemer	10
Artikel 2.5	Belangenbehartiging van werknemer	10
Artikel 2.6	Rechtsbijstand	10
Artikel 2.7	Opzegging	10
Artikel 2.8	Einde van de arbeidsovereenkomst	10
Hoofdstuk 3 Beloning	11	
Artikel 3.1.1	Algemeen	11
Artikel 3.1.2	Functiewaarderingsysteem	11
Artikel 3.1.3	Toepassing salarisschalen	11
Artikel 3.1.4	Combinatiefunctie	11
Artikel 3.1.5	Salariëring na diplomering	12
Artikel 3.1.6	Minimum salaris 55+	12
Artikel 3.1.7	Salarisgarantie FWG 3.0	12
Artikel 3.1.8	Periodieke verhogingen en uitlooperperiodieken	13
Artikel 3.1.9	Uitbetaling salaris	13
Artikel 3.1.10	Spaarregeling	13
Tabel 1	Salarisschalen CAO V&V 2003/2004 per 1 september 2003	14
Tabel 2	Inpassingstabel	16
Artikel 3.2.1	Bevordering	17
Artikel 3.2.2	Waarneming	17
Artikel 3.2.3.1	Eindejaarsuitkering 2003	17
Artikel 3.2.3.2	Eindejaarsuitkering 2004	17
Artikel 3.2.4	Bijzondere toeslagen	17
Artikel 3.2.5	Gratificatie	18
Artikel 3.2.6	Uitbetaling vakantiebijslag	18
Artikel 3.2.7	Pensioen	18
Artikel 3.3.1	Beroepsopleidingen	18
Artikel 3.3.2	Arbeidsduur beroepsopleiding	19
Artikel 3.3.3	Salarisgarantie leerling-werknemer	19
Artikel 3.3.4	Aspirant leerlingen	20
Artikel 3.3.5	Faciliteitenregeling leerlingen	20
Artikel 3.3.6	Opleiding tot verpleeghuisarts	20
Artikel 3.3.7	Opleiding tot gezondheidszorgpsycholoog	20
Artikel 3.3.8	Overige BBL opleidingen in het kader van de Wet Educatie en Beroepsonderwijs (WEB)	20
Artikel 3.3.9	Overige opleidingen	21
Artikel 3.3.10	Inhoud arbeidsovereenkomst	21
Artikel 3.4	Werknemers aangesteld in het kader van het Besluit in- en doorstroombanen 2000-2003 resp. de Wet werk en inkomen	21
Hoofdstuk 4 Arbeidsduur	22	
Artikel 4.1	Arbeidsduur	22
Artikel 4.2	Vormgeving arbeidsduur	22
Artikel 4.3	Afwijkende arbeidsduur	22
Artikel 4.4	Extra uren werken boven de contractuele basisarbeidsduur	23

Hoofdstuk 5	Werktijden	24
Artikel 5.1	Werktijdenregeling	24
Artikel 5.1.1	Nachtdiensten	24
Artikel 5.1.2	Roostervrije dagen / vrije weekends	24
Artikel 5.1.3	Verschoven diensten	24
Artikel 5.1.4	Pauses	25
Artikel 5.2	Overwerk	25
Artikel 5.2.1	Bepaling aantal overwerkuren en vrijgestelde werknemers	25
Artikel 5.2.2	Maximaal aantal uren overwerk, vacaturestelling	25
Artikel 5.2.3	Vergoedingsregeling voor werknemer met een voltijd arbeidsduur	25
Artikel 5.2.4	Vergoedingsregeling voor de werknemer met een deeltijd arbeidsduur	26
Artikel 5.2.5	Opnemen vergoeding	26
Artikel 5.2.6	Structureel meerwerk	26
Artikel 5.3	Onregelmatige dienst	26
Artikel 5.3.1	Werkings sfeer	26
Artikel 5.3.2	Vergoedingsregeling	26
Artikel 5.3.3	Berekening vergoeding	27
Artikel 5.3.4	Afbouwregeling	27
Artikel 5.4	Bereikbaarheids-, aanwezigheids- en consignatiedienst	27
Artikel 5.4.1	Werkings sfeer	28
Artikel 5.4.2	Vrijgestelde werknemers	28
Artikel 5.4.3	Spoedeisende arbeid	28
Artikel 5.4.4	Vrije weekends	28
Artikel 5.4.5	Minimale rusttijd na oproep	28
Artikel 5.4.6	Vergoedingsregeling	28
Artikel 5.4.7	Vergoeding voor arbeid van de werknemer met een voltijd arbeidsduur	28
Artikel 5.4.8	Vergoeding voor arbeid van de werknemer met een deeltijd arbeidsduur	29
Artikel 5.4.9	Opnemen vergoeding	29
Artikel 5.4.10	Maaltijdverstrekking en telefoonvergoeding	29
Artikel 5.5	Slaapdienst	29
Artikel 5.5.1	Werkings sfeer	30
Artikel 5.5.2	Vrijgestelde werknemers	30
Artikel 5.5.3	Vrije weekends	30
Artikel 5.5.4	Vergoeding	30
Artikel 5.5.5	Opnemen vergoeding	30
Hoofdstuk 6	Werk en privé	30
Artikel 6.1.	Vakantie	30
Artikel 6.1.1	Extra vakantie-uren	31
Artikel 6.1.2	Opbouw van vakantie-uren	31
Artikel 6.1.3	Opnemen van vakantie-uren	31
Artikel 6.2	Verlof	32
Artikel 6.2.1	Betaald verlof	32
Artikel 6.2.2	Extra verlof	33
Artikel 6.2.3	Feestdagenverlof	33
Artikel 6.2.4	Compensatie feestdagen en onregelmatigheidstoelage	33
Artikel 6.2.5	Overgangsregeling 55+-regeling	33
Artikel 6.2.6	Zorgverlof bij zeer ernstige ziekte	33
Artikel 6.2.7	Verlof i.v.m. commissies e.d.	33
Artikel 6.2.8	Begeleiding tijdens vakantie van cliënten	34
Artikel 6.2.9	Onbetaald verlof	34
Artikel 6.2.10	Verlenging bevallingsverlof	34
Artikel 6.2.11	Verlenging ouderschapsverlof	34
Artikel 6.2.12	Premies	34
Hoofdstuk 7	Opleiding en ontwikkeling	35
Artikel 7.1	Bij- en nascholing	35
Artikel 7.2	Individueel scholingsbudget en loopbaanadvies	35
Artikel 7.3	Bijdrage beroepsorganisaties	35
Artikel 7.4	Registratiekosten	35
Artikel 7.5	Herregistratie verpleeghuisartsen	35

Hoofdstuk 8	Meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden	36
Artikel 8.1	Meerkeuzesysteem	36
Artikel 8.2	Inwisselen van arbeidsvoorwaarden	36
Artikel 8.3	Bronnen en doelen	36
Artikel 8.4	Spaarverlof	37
Artikel 8.5	Aanvullende pensioenaanspraken	37
Artikel 8.6	PC-privé, fietsenplan en kinderopvang	38
Artikel 8.7	Spaarloon	38
Artikel 8.8	Kopen en verkopen van vakantiedagen	38
Hoofdstuk 9	Arbeid en gezondheid	38
Artikel 9.1.1	Ziekte en arbeidsongeschiktheid en Reglement ziekmelding	38
Artikel 9.1.2	Loondoorbetaling bij ziekte en arbeidsongeschiktheid	38
Artikel 9.1.3	Ziekte en arbeidsongeschiktheid door derden	40
Artikel 9.1.4	Verlagen of vervallen van loondoorbetaling	40
Artikel 9.1.5	Regeling positieve stimulansen vermindering ziekteverzuim	40
Artikel 9.2	Bijdrage kosten plan van aanpak arbeidsomstandigheden	40
Artikel 9.3.1	Werknemersbijdrage herverzekering bovenwettelijke loondoorbetaling bij ziekte	41
Artikel 9.3.2	Bijdrage werknemer in premie	41
Artikel 9.3.3	Inning en afdracht bijdrage	41
Artikel 9.3.4	Informatie aan de OR/PVT	41
Artikel 9.3.5	Gelijkstelling afwijkende regelingen	41
Artikel 9.4.1	Plan van aanpak arbeidsomstandigheden	41
Artikel 9.4.2	Risico inventarisatie en evaluatie	41
Artikel 9.4.3	Ziekteverzuim	41
Artikel 9.4.4	Arbozorgsysteem	41
Artikel 9.4.5	Werklastbeheersing	42
Artikel 9.4.6	Preventiebeleid fysieke belasting	42
Artikel 9.4.7	Preventiebeleid psychische belasting	42
Artikel 9.4.8	Seksuele intimidatie	42
Artikel 9.4.9	Agressie en geweld	43
Artikel 9.4.10	Uitgangspunten bij keuze, inhoud en uitvoering contract arbodienstverlening	43
Hoofdstuk 10	Bijdragen en uitkeringen	43
Artikel 10.1.1	Reiskosten woon-werkverkeer	43
Artikel 10.1.2	Extra woon-werkverkeer	44
Artikel 10.1.3	Reis- en verblijfkosten	44
Artikel 10.2	Kinderopvang	44
Artikel 10.3.1	Ziektekostenregeling IZZ	44
Artikel 10.3.2	Aanspraak (voormalige) werknemer	45
Artikel 10.3.3	Voorkoming dubbele vergoeding	45
Artikel 10.3.4	Regeling basisvergoeding en basisaanvullende regeling	45
Artikel 10.3.5	Bijzondere vergoedingen	45
Artikel 10.3.6	Basisaanvullende regeling ziekenfondsverzekerden	45
Artikel 10.3.7	Overgangsregeling aanvullende verzekering 1999	45
Artikel 10.4	Uitkering bij overlijden	45
Artikel 10.5.1	Verhuiskosten	46
Artikel 10.5.2	Werkingsfeer	46
Artikel 10.5.3	Verhuiskostenvergoeding en dienstwoning	46
Artikel 10.5.4	Hoogte van de verhuiskostenvergoeding	46
Artikel 10.5.5	Overige te vergoeden kosten	47
Artikel 10.5.6	Terugbetaling verhuiskosten	47
Artikel 10.5.7	Keuzebepaling eigen verhuiskostenregeling	47
Artikel 10.6.1	Wachtgeld	47
Artikel 10.6.2	Duur van het wachtgeld	48
Artikel 10.6.3	Hoogte van het wachtgeld	49
Artikel 10.6.4	Wachtgeld en pensioen	49
Artikel 10.6.5	Verplichtingen van de werknemer/wachtgeldgerechtigde	49
Artikel 10.6.6	Vermindering van het wachtgeld	50
Artikel 10.6.7	Verval van het wachtgeld	50

Artikel 10.6.8	Uitkering bij overlijden	50
Artikel 10.6.9	Bijzondere regelingen	50
Hoofdstuk 11	Funciewaardering	51
Artikel 11.1	Uitgangspunten FWG	51
Artikel 11.2.	Invoering	51
Artikel 11.3.1	Herindeling	51
Artikel 11.3.2	Herindelingsprocedure	51
Artikel 11.3.3	Vaststellen functiebeschrijving	51
Artikel 11.3.4	Waardering en indeling van de functie	52
Hoofdstuk 12	Medezeggenschap en faciliteiten werknemersorganisaties	52
Artikel 12.1.1	Extra bevoegdheden ondernemingsraad	52
Artikel 12.1.2	Sociaal jaarverslag	53
Artikel 12.1.3	Inroostering en vergoeding vergaderuren ondernemingsraad	53
Artikel 12.2.1	Personeelsvertegenwoordiging	53
Artikel 12.2.2	Advies uitbrengen	53
Artikel 12.2.3	Advies inwinnen	54
Artikel 12.2.4	Bestedingsplan subsidiemiddelen inzake instroom, behoud en AVR	54
Artikel 12.2.5	Bestuurder	54
Artikel 12.2.6	Overleg	54
Artikel 12.3.1	Faciliteiten werknemersorganisatie	54
Artikel 12.3.2	Verlof in verband met lidmaatschap werknemersorganisatie	55
Hoofdstuk 13	Slotbepalingen	55
Artikel 13.1	Uitzendkrachten	55
Artikel 13.2	Afroepmedewerkers	55
Artikel 13.3	Detachering	55
Artikel 13.4	Overgangsbepalingen	55
Artikel 13.5	Op non-actiefstelling	56
Artikel 13.6	Schorsing	56
Artikel 13.7	Commissie van Interpretatie	56
Artikel 13.8	Bijdrage werknemersorganisaties	56
Artikel 13.9	Duur, wijziging en opzegging van de cao	56
Bijlage A	Begripsbepalingen	57
Bijlage B	Overgangsbepalingen	60
Bijlage C	Funciebeschrijving / Interne Bezwaren Commissie FWG / Landelijke Bezwaren Commissie FWG	63
Model individuele arbeidsovereenkomst van de CAO voor de Verpleeg- en Verzorgingshuizen		68
Adressen van de partijen bij het cao-overleg		70
Trefwoordenlijst		71

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR DE VERPLEEG- EN VERZORGINGSHUIZEN
(van 1-7-2003 tot en met 31-12-2004)

Tussen de ondergetekenden:

a. de volgende organisatie van werkgevers:

Arcares

partij ter ene zijde, hierna ook te noemen 'werkgeversorganisatie' en

b. de volgende organisaties van werknemers:

1. ABVAKABO FNV

2. CNV Publieke Zaak

FHZ, Federatie van verenigingen van hogere functionarissen in de gezondheids- en bejaardenzorg, te weten:

3. Landelijke vereniging van Artsen in Dienstverband
4. Koninklijk Nederlands Genootschap voor Fysiotherapie
5. Nederlandse Vereniging voor Ergotherapie
6. Nederlandse Vereniging voor Logopedie en Foniatrie, sectie Gezondheidszorg
7. Nederlandse Vereniging voor Psychomotorische Therapie
8. Nederlands Instituut van Psychologen
9. Vereniging van Geestelijk Verzorgers in Zorginstellingen
10. Vereniging voor Hygiëne en Infectiepreventie in de Gezondheidszorg
11. Nederlandse Vereniging van Diëtisten

12. NU'91, Beroepsorganisatie van de Verpleging

De Unie Zorg en Welzijn, te weten:

13. VHP-Zorg, belangenorganisatie voor middelbaar en hoger personeel in de zorg- en welzijnssector
14. Landelijke Vereniging Coördinatoren Vrijwilligerswerk

partijen ter andere zijde, hierna ook te noemen 'werknemersorganisaties',
is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst, hierna te noemen: cao, aangegaan.

Protocol

VVAR

Partijen bevelen de instelling van een verzorgende en verpleegkundige Adviesraad (VVAR) aan.

Arbeid en Gezondheid

Voorwaarden bij invoering van gewijzigd artikel 9.1.2 CAO-V&V per 1 januari 2005 zijn:

1. De wijzigingen in artikel 9.1.2 CAO treden met ingang van 1 januari 2005 in werking onder de voorwaarden dat:
 - a. indien toekomstige wetgeving betreffende de wijziging van het WAO stelsel en/of naleving van het Najaarsakkoord 2003 geen verdere uitvoering krijgt, de huidige genoemde cao bepalingen gehandhaafd blijven;
 - b. CAO partijen ten aanzien van de categorie 0-35% arbeidsongeschikten in het nieuwe WAO stelsel:
 - overleg voeren over afspraken inzake het (eventueel tijdelijk) zeker stellen van het inkomensniveau van tenminste 70% laatstverdiende loon;
 - overleg voeren over de gevolgen van pensioenopbouw met als doel het voorkomen van negatieve gevolgen in de pensioenopbouw van deze categorie werknemers.
2. Cao-partijen zullen gedurende de looptijd van deze CAO activiteiten initiëren respectievelijk continueren op het gebied van preventie en reïntegratie. CAO partijen zullen in dit kader de mogelijkheden onderzoeken van het afsluiten van een arboconvenant 2^e tranche.

Protocollaire afspraken CAO-V&V 2001 - 2003

Cao-partijen geven, voor zover nog niet afgerond, uitvoering aan de protocollaire afspraken zoals overeengekomen in de CAO-V&V 2001 – 2003.

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1.1 Werkingssfeer, toepassing en onthefingen

1. Deze cao is van toepassing op de arbeidsverhouding tussen de werkgever als bedoeld onder 1. en de werknemer als bedoeld onder 2. van Bijlage A begripsbepalingen.
2. Partijen bij deze cao kunnen, op verzoek van de werkgever als bedoeld onder lid 1, wanneer de arbeidsverhouding tussen die werkgever en zijn werknemers valt onder de werkingssfeer van meerdere cao's, dan wel wanneer sprake is van toepassing van meerdere cao's in concernverband, besluiten de bepalingen van de CAO V&V niet van toepassing te verklaren op de arbeidsverhouding tussen deze werkgever en al zijn werknemers dan wel een gedeelte van zijn werknemers. Aan een besluit als in deze bepaling bedoeld, kunnen nadere voorwaarden worden verbonden.
3. De werkgever die (gedeeltelijk) niet onder de werkingssfeer van de CAO V&V valt, kan cao-partijen verzoeken instemming te verlenen de CAO V&V toe te passen op de arbeidsverhouding met de werknemers die voorafgaand aan de toetreding tot de CAO V&V onder de werkingssfeer van een andere cao vallen. Aan een toetreding als in deze bepaling bedoeld, kunnen nadere voorwaarden worden verbonden.
4. Partijen bij deze cao kunnen een commissie instellen, die bevoegd is om bij strijdigheid van de werkingssfeer van deze cao met een andere bindende regeling van arbeidsvoorwaarden, in overleg met partijen bij voornoemde regeling een oplossing vast te stellen.
5. Indien één der partijen bij deze cao van oordeel is dat toepassing van de in deze cao genoemde uitvoeringsregelingen, bijlagen of onderdelen daarvan in hun onderling verband gezien binnen de instelling of categorieën van instellingen dan wel ten aanzien van een bepaalde categorie van werknemers binnen de instelling(en) zal leiden tot niet door partijen bedoelde effecten van de cao, kunnen partijen nadere uitvoeringsregelingen vaststellen, welke van toepassing zijn op de instellingen dan wel categorieën van werknemers.
6. Indien bij of ingevolge wettelijke bepalingen regelen zijn of mochten worden gesteld, waarvan afwijking niet geoorloofd is, is deze cao slechts van toepassing voor zover zij niet in strijd is met de vorenbedoelde wettelijke bepalingen.

Artikel 1.2 Karakter cao

Behoudens voor zover daarin anders is bepaald, is het de werkgever niet toegestaan af te wijken van de bepalingen van deze cao. Het is de werkgever alleen met instemming van de OR ingevolge artikel 27 WOR toegestaan arbeidsvoorwaarden overeen te komen die in deze cao geen regeling vinden.

Hoofdstuk 2 Arbeidsrelatie

Artikel 2.1 De arbeidsovereenkomst

1. De arbeidsovereenkomst met de werknemer, niet zijnde de leerling-werknemer die een van de opleidingen volgt als bedoeld in artikel 3.3.1 tot en met 3.3.10 Hoofdstuk beloning, wordt conform de in de cao opgenomen modelovereenkomst schriftelijk aangegaan en gewijzigd en wordt in tweevoud opgemaakt. De werkgever draagt zorg dat de werknemer een door beide partijen ondertekend exemplaar ontvangt van deze overeenkomst of de wijziging daarvan.
2. Voordat tot ondertekening van de arbeidsovereenkomst door de werknemer wordt overgegaan, ontvangt hij tijdig en uiterlijk een week voor indiensttreding een door de werkgever ondertekend exemplaar benevens een exemplaar van de cao. De werkgever is verplicht de werknemer bij zijn indiensttreding schriftelijk te informeren over de plaats van zijn functie binnen de instelling.
3. De werkgever stelt de werknemer op de hoogte van (tussentijdse) wijzigingen in de cao.

Artikel 2.2 Duur van de arbeidsovereenkomst

1. De arbeidsovereenkomst wordt als regel voor onbepaalde tijd aangegaan.
2. Van het in lid 1 bepaalde kan de werkgever in overleg met de OR conform artikel 27 WOR afwijken.
3. Met inachtneming van het bepaalde in lid 2 kan de arbeidsovereenkomst worden aangegaan en verlengd voor bepaalde tijd conform het bepaalde in artikel 7: 668a BW.
4. Het bepaalde in lid 3 is eveneens van toepassing op de periode(n) die de werknemer bij de werkgever op inleenbasis als uitzendkracht heeft doorgebracht.

Artikel 2.3 Verplichtingen werkgever

1. 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.
2. De werkgever is verplicht het beleid ten aanzien van zorgethische kwesties, voorzover dit voor de functie vervulling van de werknemer(s) noodzakelijk is, bekend te maken.
3. De werkgever verschafft de werknemer, na overleg met betrokkene en binnen het raam van de mogelijkheden van de instelling, de benodigde personele, instrumentele en ruimtelijke voorzieningen en voorziet in toegang tot de noodzakelijke vakliteratuur.

4. De werkgever zal een actief beleid voeren ten aanzien van de deelname van vrouwen aan hogere en leidinggevende functies. Daartoe zal een beleidsplan worden opgesteld, waarin onder meer aandacht wordt besteed aan:
 - functies, waarin sprake is van ondervertegenwoordiging;
 - afspraken met betrekking tot het opheffen van ondervertegenwoordiging;
 - werving;
 - loopbaanbegeleiding en scholing.
5. Voor de werknemer van 45 jaar en ouder die in wisselende diensten werkt en die aangeeft deze diensten niet langer te kunnen vervullen zoekt de werkgever in overleg met de werknemer naar een passende oplossing.
6. De werkgever dient te streven naar een systeem van periodieke functioneringsgesprekken, waarbij onder meer rekening gehouden dient te worden met werktijden, loopbaanbeleid en eventuele zorgtaken van de werknemer.

Artikel 2.4 Verplichtingen werknemer

1. 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 hetgeen is neergelegd in een professioneel statuut/beroepscode, zoals dit per beroepsgroep is geformuleerd en door partijen bij deze cao bekrachtigd.
Niettemin heeft de werknemer het recht op grond van ernstige gewetensbezwaren het uitvoeren van bepaalde opdrachten te weigeren.
In dit geval draagt de directie er zorg voor dat binnen de afdeling van betrokken werknemers zodanige maatregelen worden getroffen dat dit recht effectueerbaar is. De directie draagt zorg voor een juiste informatie aan alle betrokkenen binnen de afdeling.
2. Binnen redelijke grenzen en voor zover zulks direct of indirect voortvloeit uit het belang van het werk of de instelling dan wel indien zich zodanige bijzondere omstandigheden voordoen, dat voorafgaand overleg niet mogelijk is, is de werknemer verplicht in te stemmen met:
 - a. wijziging voor korte tijd en ten hoogste een maand van de aan zijn functie verbonden werkzaamheden;
 - b. wijziging voor korte tijd en ten hoogste een maand in de regeling van zijn arbeidstijd;
 - c. deelneming aan vormen van aanvullende opleiding en bijscholing voor zover zulks vereist is voor het vervullen van de overeengekomen functie.
3. In geval van het in lid 2 sub c gestelde is altijd voorafgaand overleg met de werknemer vereist.

Artikel 2.5 Belangenbehartiging van 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 2.6 Rechtsbijstand

1. De werkgever voorziet in adequate rechtsbijstand indien de werknemer wordt betrokken in een in- of externe klachtenprocedure, inclusief tuchtrechtprocedures, tenzij 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 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 2.7 Opzegging

1. a. Ingeval van opzegging 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.
4. Opzegging door de werkgever op grond van arbeidsongeschiktheid kan slechts geschieden nadat de ziekte/arbeitsongeschiktheid twee jaren heeft geduurd.

Artikel 2.8 Einde van de arbeidsovereenkomst

1. Naast hetgeen in Boek 7 BW inzake het einde van de arbeidsovereenkomst is aangegeven eindigt de arbeidsovereenkomst:
 - a. wanneer de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt;
 - b. zonder opzegging, op de datum waarop de werknemer van het recht op de volledige overbruggingsuitkering (OBU) ingevolge het pensioenreglement van PGGM gebruik maakt. Het gestelde

- in de vorige zin geldt niet, indien de werkgever en de werknemer voorafgaand aan de datum van gebruikmaking van de volledige overbruggingsuitkering, schriftelijk anders overeenkomen.
2. Ingeval het bepaalde in lid 1 sub a 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.

Hoofdstuk 3 Beloning

Artikel 3.1.1 Algemeen

1. Het salaris van de werknemer, voor zover niet vallend onder artikel 3.1.2 lid 1 sub d, bestaat uit een geldelijke beloning als vermeld in de salarisschalen opgenomen in Tabel 1 van dit hoofdstuk. Er zijn functionele salarisschalen, jeugdchalen en aanloopschalen. De in de salarisschalen opgenomen bedragen gelden bij een volledige dagtaak.
2. Het salaris van de in artikel 4.1 lid 2 Hoofdstuk arbeidsduur bedoelde werknemers met een arbeidsduur van gemiddeld 38 uur per week, wordt vastgesteld door de in Tabel 1 genoemde bedragen aan te passen met de factor 38/36.
Voor de werknemer wiens arbeidsverhouding voor 1 januari 2001 viel onder artikel 23a lid 1 § IIB van de CAO 1999-2000, op grond waarvan zijn arbeidsduur gemiddeld 38,4 uren bedraagt, geldt de factor 38,4/36.
3. Het salaris van werknemers die een opleiding volgen, wordt met inachtneming van het bepaalde in artikel 3.1.5 vastgesteld overeenkomstig het in artikel 3.3.1 tot en met 3.3.10 bepaalde.

Artikel 3.1.2 Functiewaarderingssysteem

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 computerondersteunde systeem FWG.
c. Het computerondersteunde systeem FWG wordt voor toepassing van dit artikel tevens aangemerkt als behorend tot dit artikel. De werknemer wordt niet in het bezit gesteld van het systeem, maar heeft de mogelijkheid inzage te krijgen in het functiewaarderingssysteem.
d. Het in sub a. bepaalde vindt geen toepassing:
 - voor de leerling-werknemer die een opleiding volgt als bedoeld in artikel 3.3.1 tot en met 3.3.10, behoudens het gestelde in artikel 3.3.9;
 - voor de werknemer die valt onder artikel 3.4;
 - indien en zolang ingevolge artikel 7 van de Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten (Wet REA, Stb. 1998, 290) ontheffing is verkregen.
2. De wijze van (her)indelen van de functie van een werknemer en de daarbij te volgen procedure zijn vastgelegd in het Hoofdstuk functiewaardering (FWG) van de cao. Het in de leden 1a, 1b en 1c bepaalde is hierbij van overeenkomstige toepassing.

Artikel 3.1.3 Toepassing salarisschalen

1. De werkgever bepaalt op grond van de functie-indeling ingevolge artikel 3.1.2, 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.
2. Voor de werknemer die de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt, geldt de bij zijn functionele salarisschaal behorende jeugdsalarisschaal en het hierin bij zijn leeftijd vermelde salaris.
3. De werknemer, voor wie één van de functionele schalen 05 t/m 80 geldt, dient voor de toepassing hiervan over het hieronder genoemde aantal functie jaren te beschikken:
 - bij de functionele salarisschalen 05 t/m 40 één functiejaar;
 - bij de functionele salarisschalen 45 t/m 60 twee functie jaren;
 - bij de functionele salarisschalen 65 t/m 80 drie functie jaren.De werkgever kan met de werknemer overeenkomen dat voor de toepassing van de functionele schaal het aantal benodigde functie jaren lager is dan in dit lid bepaald.
4. Beschikt de werknemer niet over het in lid 3 bij zijn functionele salarisschaal genoemde aantal functie jaren dan geldt voor hem de bij die schaal behorende aanloopsalarisschaal en het bij 0 functie jaren vermelde bedrag, dan wel, indien voor de werknemer zijn al dan niet elders verkregen ervaring daartoe aanleiding geeft, een hoger bedrag uit die schaal. De werkgever is bevoegd om voor de werknemer de aanloopsalarisschaal langer toe te passen dan het in lid 3 genoemde aantal jaren, indien de functie vervulling van de werknemer aanleiding geeft om nog niet de functionele salarisschaal toe te passen. De werkgever doet hiervan schriftelijk en gemotiveerd mededeling aan de werknemer.
5. De werknemer, voor wie de functionele schaal geldt, wordt op het bij 0 functie jaren vermelde bedrag uit die schaal, dan wel, indien zijn al dan niet elders verkregen ervaring daartoe aanleiding geeft, op een hoger bedrag uit die schaal ingeschaald.

Artikel 3.1.4 Combinatiefunctie

1. De combinatiefunctie wordt volgens onderstaande procedure bepaald:
 - a. bepaling deelfunctie;
 - b. indeling deelfunctie;

- c. inschaling;
 - d. bepaling tijdbeslag deelfunctie;
 - e. naar rato vaststellen van het salaris.
2. Vanaf 1 januari 2001 is lid 1, met inachtneming van het bepaalde in Bijlage B van de cao, van toepassing op de arbeidsverhoudingen die vielen onder de werkingssfeer van § IIB van de CAO 1999-2000.

Artikel 3.1.5 Salariëring na diplomering

In afwijking van het bepaalde in artikel 3.1.3 lid 2 van dit hoofdstuk geldt ten aanzien van de leerling verpleegkundige (kwalificatieniveau 4 en 5) de leerling verzorgende, de leerling verzorgende-IG, de leerling helpende en de leerling zorg hulp van artikel 3.3.1 sub a, b en c het navolgende. Indien deze leerling op het moment van diplomering jonger is dan 21 jaar en de bij deze opleiding behorende functie gaat vervullen, dan wordt hij na zijn diplomering ingedeeld in de bij deze functie behorende aanloopschaal.

Artikel 3.1.6 Minimum salaris 55+

(vervalt per 1 april 2004)

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 vóór 1 juli 1994.
- c. het gestelde in sub a. en b. is niet van toepassing op de werknemer wiens arbeidsverhouding voor 1 januari 2001 viel onder § IIB van de CAO 1999-2000.

Artikel 3.1.7 Salarisgarantie FWG 3.0

- 1. a. De werknemer die voor 1 januari 2001 viel onder § IIA CAO 1999-2000, wiens functie bij de invoering van het functiewaarderingsysteem FWG 3.0 per 1 januari 2000 als gevolg van de toepassing van voornoemd systeem wordt ingedeeld in een lagere functiegroep, heeft recht op integrale salarisgarantie. Voornoemd recht houdt in dat het actuele, laatstelijk geldende, salaris en het daarbij behorende perspectief, waaronder tevens begrepen is een eventuele salarisgarantie van artikel 4 van de Uitvoeringsregeling salariëring van de CAO-Ziekenhuiswezen 1998-1999, van toepassing blijft.
- b. De werknemer die voor 1 januari 2001 viel onder § IIB CAO 1999-2000, wiens functie bij de invoering van het functiewaarderingsysteem FWG 3.0 per 1 januari 2001 als gevolg van de toepassing van voornoemd systeem wordt ingedeeld in een lagere functiegroep, heeft recht op integrale salarisgarantie als bedoeld in artikel 5 Bijlage B van de cao.
- 2. *(geldt per 1 februari 2004)*
De werknemer als bedoeld in het vorige lid heeft uitsluitend recht op deze salarisgarantie indien hij vóór 1 februari 2004 in dienst is gekomen bij de huidige werkgever. Met het begrip werkgever wordt tevens bedoeld diens rechtsvoorganger(s).
- 3. a. Indien ten gevolge van herindeling als bedoeld in artikel 11.3.1 tot en met 11.3.4 Hoofdstuk functiewaardering, een lagere functiegroep van kracht wordt, geldt per de eerste van de kalendermaand volgend op het indelingsbesluit het volgende:
 - 1. 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 salarismeer 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-Verpleeg- en Verzorgingshuizen.
 - 2. 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.
- b. Indien tengevolge van herindeling als bedoeld in artikel 11.3.1 tot en met 11.3.4 Hoofdstuk functiewaardering, een hogere functiegroep van kracht wordt, geldt per de eerste van de kalendermaand volgend op het indelingsbesluit, het volgende:
 - 1. De salarisschalen behorend bij de hogere functiegroep worden van toepassing.
 - 2. 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.
 - 3. Bij de toepassing van het hiervoor bepaalde geldt tenminste het eerste bedrag van de functionele- of aanloopsalarisschaal die voor de werknemer geldt. Bij de vaststelling van het salaris geldt voor de werknemer die de leeftijd van 21 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 21 jaar nog niet heeft bereikt, direct voorafgaand aan het besluit tot herindeling, niet voor in een jeugdsalarisschaal, dan geldt hetzelfde dan wel het naast hogere bedrag van de aanloopsalarisschaal respectievelijk de functionele salarisschaal.

4. Artikel 3.2.1 leden 1 en 2 van dit hoofdstuk zijn ten deze niet van toepassing.
- c. Indien voorafgaand aan het besluit tot herindeling artikel 3.1.7 lid 1 van toepassing is, geldt het volgende: Voor zover toepassing van de leden 3a. of 3b. van dit artikel leidt tot een lager salaris dan het in lid 1 van dit artikel bepaalde salaris(-verloop), dan heeft de werknemer tenminste aanspraak op een salaris conform het in artikel 3.1.7 lid 1 bepaalde.

Artikel 3.1.8 Periodieke verhogingen en uitlooperperiodieken

1. Tenzij hierover in de arbeidsovereenkomst anders is bepaald, wordt éénmaal per jaar een salarisverhoging binnen de aanloop- of functionele schaal toegekend.
De periodieke verhoging wordt voor de eerste maal toegekend één jaar na indiensttreding dan wel bij bevordering tot een functie welke is ingedeeld in een hogere functiegroep.
2. Indien de toepassing van een systeem van personeelsbeoordeling 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 aanloop- of functionele schaal toe te kennen.
Het systeem van personeelsbeoordeling dient te voldoen aan de volgende voorwaarden. Het systeem is:
 - voor de gehele instelling gebaseerd op dezelfde uitgangspunten;
 - voor de medewerker doorzichtig en begrijpelijk;
 - houdt voor de medewerker de mogelijkheden tot het instellen van beroep in;
 - houdt bij een negatieve beoordeling overleg met de medewerker in om in de toekomst negatieve beoordeling zo mogelijk te voorkomen.
3. In de functionele schalen 5 t/m 30 zijn als laatste, twee salarisbedragen opgenomen, die achtereenvolgens aan de werknemer worden toegekend, nadat respectievelijk zes en twee jaar zijn verlopen sedert het voorafgaande salarisbedrag uit die schaal aan de werknemer is toegekend.
Indien de werkgever toepassing geeft aan een systeem van personeelsbeoordeling zoals bedoeld in lid 2 worden de in de vorige volzin bedoelde salarisbedragen op basis hiervan toegekend.
4. Het salaris als bedoeld in artikel 3.1.3 lid 2 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.

Artikel 3.1.9 Uitbetaling salaris

1. De werknemer dient uiterlijk twee dagen, zon- en feestdagen niet meegerekend, voor het einde van de kalendermaand over zijn salaris over die maand te kunnen beschikken.
2. De vergoedingen als bedoeld in artikel 3.2.6, 5.2, 5.3, 5.4, 5.5, 6.2.8, 7.1, 7.2, 7.3, 7.4, 7.5, 10.1.1, 10.1.3, 10.2, 10.3.1 en 10.5.1 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 3.1.10 Spaarregeling

De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid deel te nemen aan een spaarloonregeling, zoals bedoeld in de Wet van 1 november 1993 betreffende winstdelings- en spaarregelingen voor werknemers (Stb. 573).

Tabel 1

Salarisschalen CAO V&V 2003/2004 per 1 september 2003

salarisschalen functiegroep 5						salarisschalen functiegroep 25						salarisschalen functiegroep 45									
jeugdschaal		aanloopschaal		functionele schaal		jeugdschaal		aanloopschaal		functionele schaal		aanloopschaal		functionele schaal							
3	4	5	6	7	8	23	24	25	26	27	28	44	45	46	47						
17	765,31	0	1	1228,72	0	3	1275,16	17	861,37	0	4	1324,78	0	7	1436,67	0	10	1553,84	0	16	1872,63
18	891,98	1	2	1251,94	1	4	1324,78	18	1005,99	1	5	1373,34	1	9	1511,62	1	12	1650,96	1	18	1977,14
19	1019,71	2	3	1275,16	2	5	1373,34	19	1149,55	2	6	1399,73	2	10	1553,84	2	14	1762,85	2	20	2083,75
20	1147,44	3	4	1324,78	3	6	1399,73	20	1293,11	3	7	1436,67	3	11	1601,35	3	16	1872,63	3	21	2137,59
					4	7	1436,67			4	8	1472,56	4	12	1650,96	4	17	1920,14	4	22	2190,37
					5	8	1472,56			5	9	1511,62	5	13	1706,91	5	18	1977,14	5	23	2244,21
					11	9	1511,62			6	14	1762,85	6	14	1762,85	6	19	2028,86	6	24	2299,10
					13	10	1553,84			7	15	1814,58	7	15	1814,58	7	25	2355,04	7	25	2355,04
										8	16	1872,63	8	16	1872,63	8	26	2413,10	8	26	2413,10
										14	17	1920,14	14	17	1920,14	14	27	2473,27	14	27	2473,27
										16	18	1977,14	16	18	1977,14	16	28	2526,05	16	28	2526,05
salarisschalen functiegroep 10						salarisschalen functiegroep 30						salarisschalen functiegroep 50									
jeugdschaal		aanloopschaal		functionele schaal		jeugdschaal		aanloopschaal		functionele schaal		aanloopschaal		functionele schaal							
8	9	10	11	12	13	28	29	30	31	32	33	49	50	51	52						
17	794,87	0	1	1228,72	0	4	1324,78	17	884,59	0	6	1399,73	0	8	1472,56	0	14	1762,85	0	21	2137,59
18	927,87	1	2	1251,94	1	5	1373,34	18	1031,32	1	7	1436,67	1	10	1553,84	1	16	1872,63	1	23	2244,21
19	1059,82	2	3	1275,16	2	6	1399,73	19	1179,11	2	8	1472,56	2	12	1650,96	2	18	1977,14	2	25	2355,04
20	1192,83	3	4	1324,78	3	7	1436,67	20	1325,83	3	9	1511,62	3	13	1706,91	3	20	2083,75	3	27	2473,27
					4	8	1472,56			4	10	1553,84	4	14	1762,85	4	21	2137,59	4	28	2526,05
					5	9	1511,62			5	11	1601,35	5	15	1814,58	5	22	2190,37	5	29	2585,16
					6	10	1553,84			6	16	1872,63	6	16	1872,63	6	23	2244,21	6	30	2643,22
					12	11	1601,35			7	17	1920,14	7	17	1920,14	7	31	2698,11	7	31	2698,11
					14	12	1650,96			8	18	1977,14	8	18	1977,14	8	32	2753,00	8	32	2753,00
										14	19	2028,86	14	19	2028,86	14	33	2811,06	14	33	2811,06
										16	20	2083,75	16	20	2083,75	16	34	2869,12	16	34	2869,12
salarisschalen functiegroep 15						salarisschalen functiegroep 35						salarisschalen functiegroep 55									
jeugdschaal		aanloopschaal		functionele schaal		jeugdschaal		aanloopschaal		functionele schaal		aanloopschaal		functionele schaal							
13	14	15	16	17	18	33	34	35	36	37	38	54	55	56	57						
17	824,42	0	2	1251,94	0	5	1373,34	17	933,15	0	8	1472,56	0	10	1553,84	0	19	2028,86	0	26	2413,10
18	961,65	1	3	1275,16	1	6	1399,73	18	1088,32	1	9	1511,62	1	12	1650,96	1	21	2137,59	1	28	2526,05
19	1098,88	2	4	1324,78	2	7	1436,67	19	1243,50	2	10	1553,84	2	14	1762,85	2	23	2244,21	2	30	2643,22
20	1235,05	3	5	1373,34	3	8	1472,56	20	1398,67	3	11	1601,35	3	15	1814,58	3	25	2355,04	3	32	2753,00
					4	9	1511,62			4	12	1650,96	4	16	1872,63	4	26	2413,10	4	34	2869,12
					5	10	1553,84			5	13	1706,91	5	17	1920,14	5	27	2473,27	5	35	2922,96
					6	11	1601,35			6	18	1977,14	6	18	1977,14	6	28	2526,05	6	36	2976,79
					7	12	1650,96			7	19	2028,86	7	19	2028,86	7	37	3039,07	7	37	3039,07
					13	13	1706,91			8	20	2083,75	8	20	2083,75	8	38	3102,41	8	38	3102,41
					15	14	1762,85			9	21	2137,59	9	21	2137,59	9	39	3164,69	9	39	3164,69
																			10	40	3220,64
salarisschalen functiegroep 20						salarisschalen functiegroep 40						salarisschalen functiegroep 60									
jeugdschaal		aanloopschaal		functionele schaal		jeugdschaal		aanloopschaal		functionele schaal		aanloopschaal		functionele schaal							
18	19	20	21	22	23	39	40	41	42	43	44	59	60	61	62						
17	840,26	0	3	1275,16	0	6	1399,73			0	10	1553,84	0	12	1650,96	0	25	2355,04	0	32	2753,00
18	980,65	1	4	1324,78	1	7	1436,67			1	11	1601,35	1	14	1762,85	1	27	2473,27	1	34	2869,12
19	1119,99	2	5	1373,34	2	8	1472,56			2	12	1650,96	2	16	1872,63	2	29	2585,16	2	36	2976,79
20	1259,33	3	6	1399,73	3	9	1511,62			3	13	1706,91	3	17	1920,14	3	31	2698,11	3	38	3102,41
					4	7	1436,67			4	14	1762,85	4	18	1977,14	4	32	2753,00	4	40	3220,64
					5	11	1601,35			5	15	1814,58	5	19	2028,86	5	33	2811,06	5	42	3342,03
					6	12	1650,96			6	20	2083,75	6	20	2083,75	6	34	2869,12	6	44	3459,20
					7	13	1706,91			7	21	2137,59	7	21	2137,59	7	45	3510,93	7	45	3510,93
					8	14	1762,85			8	22	2190,37	8	22	2190,37	8	46	3563,71	8	46	3563,71
					14	15	1814,58			9	23	2244,21	9	23	2244,21	9	47	3618,60	9	47	3618,60
					16	16	1872,63			10	24	2299,10	10	24	2299,10	10	48	3671,38	10	48	3671,38

salarisschalen functiegroep 65						salarisschalen functiegroep 75					
aanloopschaal			functionele schaal			aanloopschaal			functionele schaal		
64			65			74			75		
0	32	2753,00	0	40	3220,64	0	54	3.996,50	0	62	4430,35
1	34	2869,12	1	42	3342,03	1	56	4105,23	1	65	4605,58
2	36	2976,79	2	44	3459,20	2	58	4211,84	2	68	4809,31
3	38	3102,41	3	46	3563,71	3	60	4321,63	3	71	5010,93
4	40	3220,64	4	48	3671,38	4	62	4430,35	4	74	5215,72
5	41	3282,92	5	50	3780,10	5	63	4483,13	5	76	5351,89
6	42	3342,03	6	52	3887,77	6	64	4539,08	6	78	5493,34
7	43	3402,20	7	54	3996,50	7	65	4605,58	7	80	5644,29
			8	56	4105,23				8	82	5797,36
			9	57	4158,01				9	83	5871,25
			10	58	4211,84				10	84	5948,31
			11	59	4267,79				11	85	6036,98
			12	60	4321,63				12	86	6126,70
									13	87	6214,32
									14	88	6304,04

salarisschalen functiegroep 70						salarisschalen functiegroep 80					
aanloopschaal			functionele schaal			aanloopschaal			functionele schaal		
69			70			79			80		
0	42	3342,03	0	50	3780,10	0	66	4673,14	0	74	5215,72
1	44	3459,20	1	53	3943,72	1	68	4809,31	1	77	5418,39
2	46	3563,71	2	56	4105,23	2	70	4944,43	2	80	5644,29
3	48	3671,38	3	59	4267,79	3	72	5080,60	3	83	5871,25
4	50	3780,10	4	62	4430,35	4	74	5215,72	4	86	6126,70
5	51	3834,99	5	64	4539,08	5	75	5283,28	5	88	6304,04
6	52	3887,77	6	66	4673,14	6	76	5351,89	6	90	6479,27
7	53	3943,72	7	68	4809,31	7	77	5418,39	7	92	6656,61
			8	70	4944,43				8	94	6836,07
			9	71	5010,93				9	95	6924,74
			10	72	5080,60				10	96	7014,46
			11	73	5148,16				11	97	7103,13
			12	74	5215,72				12	98	7191,80
									13	99	7282,58
									14	100	7371,25

Tabel 2 Inpassingstabel

ip	reeks 9/03	ip	reeks 9/03
1	1.228,72	51	3.834,99
2	1.251,94	52	3.887,77
3	1.275,16	53	3.943,72
4	1.324,78	54	3.996,50
5	1.373,34	55	4.050,34
6	1.399,73	56	4.105,23
7	1.436,67	57	4.158,01
8	1.472,56	58	4.211,84
9	1.511,62	59	4.267,79
10	1.553,84	60	4.321,63
11	1.601,35	61	4.374,41
12	1.650,96	62	4.430,35
13	1.706,91	63	4.483,13
14	1.762,85	64	4.539,08
15	1.814,58	65	4.605,58
16	1.872,63	66	4.673,14
17	1.920,14	67	4.740,70
18	1.977,14	68	4.809,31
19	2.028,86	69	4.875,82
20	2.083,75	70	4.944,43
21	2.137,59	71	5.010,93
22	2.190,37	72	5.080,60
23	2.244,21	73	5.148,16
24	2.299,10	74	5.215,72
25	2.355,04	75	5.283,28
26	2.413,10	76	5.351,89
27	2.473,27	77	5.418,39
28	2.526,05	78	5.493,34
29	2.585,16	79	5.571,46
30	2.643,22	80	5.644,29
31	2.698,11	81	5.721,35
32	2.753,00	82	5.797,36
33	2.811,06	83	5.871,25
34	2.869,12	84	5.948,31
35	2.922,96	85	6.036,98
36	2.976,79	86	6.126,70
37	3.039,07	87	6.214,32
38	3.102,41	88	6.304,04
39	3.164,69	89	6.391,66
40	3.220,64	90	6.479,27
41	3.282,92	91	6.567,94
42	3.342,03	92	6.656,61
43	3.402,20	93	6.746,34
44	3.459,20	94	6.836,07
45	3.510,93	95	6.924,74
46	3.563,71	96	7.014,46
47	3.618,60	97	7.103,13
48	3.671,38	98	7.191,80
49	3.726,27	99	7.282,58
50	3.780,10	100	7.371,25

Artikel 3.2.1 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. Hierbij worden buiten beschouwing gelaten de in de functionele schalen opgenomen uitlooperperiodieken als bedoeld in artikel 3.1.8 lid 3.
2. Indien bij een bevordering als bedoeld in het vorige lid de werknemer nog niet voldoet aan het bepaalde in artikel 3.1.3 lid 3 dan geldt, overeenkomstig het in artikel 3.1.3 lid 4 bepaalde, de aanloopschaal.
3. Van het in de leden 1 en 2 bepaalde kan door de werkgever worden afgeweken. Wanneer de werkgever, overeenkomstig het bepaalde in artikel 27 van de WOR, zijn voorgenomen besluit tot afwijking als in de vorige volzin bedoeld aan de OR voorlegt, kan hiertegen niet als bezwaar worden ingebracht dat de cao een dergelijke regeling uitsluit. Het in de vorige volzin bedoelde besluit van de werkgever heeft dezelfde rechtskracht als de bepalingen van deze cao.

Artikel 3.2.2 Waarneming

1. De werknemer, die is aangewezen om, anders dan in het geval van vervanging wegens vakantie, gedurende langere tijd dan één maand aaneengesloten een hoger ingedeelde functie, welke is ingedeeld in een hogere functiegroep, van een andere werknemer geheel of nagenoeg geheel waar te nemen, ontvangt voor elke maand van de waarneming een vergoeding, gelijk aan het verschil tussen zijn huidige salaris en het aanvangssalaris van de hoger ingedeelde functie, welke is ingedeeld in een hogere functiegroep, met een minimum van 2 periodieken. Het salaris vermeerderd met voornoemde vergoeding kan niet meer bedragen dan het maximum van de schaal van de hoger ingedeelde functie die wordt waargenomen.
2. De werknemer, die is aangewezen om anders dan in het geval van vervanging wegens vakantie gedurende langere tijd dan één 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 worden afgeweken. Wanneer de werkgever, overeenkomstig het bepaalde in artikel 27 van de WOR, zijn voorgenomen besluit tot afwijking als in de vorige volzin bedoeld aan de OR voorlegt, kan hiertegen niet als bezwaar worden ingebracht dat de cao een dergelijke regeling uitsluit. Het in de vorige volzin bedoelde besluit van de werkgever heeft dezelfde rechtskracht als de bepalingen van deze cao.

Artikel 3.2.3.1 Eindejaarsuitkering 2003

1. Aan de werknemer die in enig jaar op 31 december in dienst is wordt in december van dat jaar overeenkomstig het bepaalde in dit artikel een eindejaarsuitkering toegekend.
2. De eindejaarsuitkering bedraagt 3,55% van het jaarsalaris verhoogd met de vakantiebijslag. De eindejaarsuitkering als hier bedoeld, bedraagt, tezamen met de eindejaarsuitkering van 0,5% ingevolge de CAO Arbeid en Gezondheid Verpleeg- en verzorgingshuizen, in totaal 4,05% van het jaarsalaris verhoogd met de vakantiebijslag, indien wordt voldaan aan de terzake geldende voorwaarden van de laatstgenoemde CAO.
3. Onder jaarsalaris als bedoeld in lid 2 eerste zin wordt verstaan 12 maal het op 1 december van dat jaar voor de werknemer geldende bruto maandsalaris, exclusief de vergoedingen als bedoeld in artikel 3.1.9 lid 2, de bijzondere toeslagen als bedoeld in artikel 3.2.4 en de vergoeding voor waarneming als bedoeld in artikel 3.2.2.
4. De eindejaarsuitkering als bedoeld in lid 2 eerste zin wordt voor de werknemer die op 31 december van dat jaar 22 jaar of ouder is bij een voltijd dienstverband tenminste berekend over inpassingstabelnummer 12 van Tabel 2 van het Hoofdstuk beloning, verhoogd met 8% vakantiebijslag.
5. Bij een deeltijd dienstverband wordt de eindejaarsuitkering als bedoeld in de leden 2 eerste zin en 4 derhalve berekend naar rato van de omvang van het dienstverband.

Artikel 3.2.3.2 Eindejaarsuitkering 2004

(met ingang van 1 januari 2004)

1. De werknemer, ontvangt in december een eindejaarsuitkering van 4% van het door hem in een kalenderjaar verdiende salaris inclusief de vakantiebijslag en exclusief de vergoedingen als bedoeld in artikel 3.1.9 lid 2, de bijzondere toeslagen als bedoeld in artikel 3.2.4 en de vergoeding voor waarneming als bedoeld in artikel 3.2.2.
2. De werknemer, die een gedeelte van het jaar in dienst is (geweest), ontvangt de eindejaarsuitkering naar rato van het aantal maanden dat hij in dienst is (geweest).
3. De eindejaarsuitkering wordt voor werknemers van 22 jaar of ouder tenminste berekend over inpassingstabelnummer 12 van Tabel 2 van het Hoofdstuk beloning, verhoogd met 8% vakantiebijslag.

Artikel 3.2.4 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.
4. Toepassing van lid 2 en 3 kan ertoe leiden dat het maximum van de van toepassing zijnde salarisschaal wordt overschreden. Deze toeslag wordt in de maand waarin de aanspraak is ontstaan, uitbetaald.

Artikel 3.2.5 Gratificatie

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. Indien de contractuele arbeidsduur in de relevante dienstjaren wijziging(en) heeft ondergaan, wordt het maandsalaris naar evenredigheid van die contractuele arbeidsduur verhoogd of verlaagd.
Bij toekenning van hetzij ouderdomspensioen hetzij volledige overbruggingsuitkering, heeft de werknemer recht op een gratificatie ten bedrage van de helft van het maandsalaris.
Ingeval de werknemer gebruik maakt van ruil-OBU wordt de gratificatie toegekend op het moment dat de werknemer met volledige OBU gaat; de berekening dient echter gebaseerd te worden op het voltijd salaris.
2. Het gestelde in lid 1 geldt voor de werknemer die voor 1 januari 2001 viel onder § IIB CAO 1999-2000 met inachtneming van het gestelde in artikel II Bijlage B van de cao.

Artikel 3.2.6 Uitbetaling vakantiebijslag

1. De vakantiebijslag wordt éénmaal per jaar in de maand mei uitgekeerd over een periode van 12 maanden, aanvangende met de maand juni van het voorafgaande kalenderjaar.
 2. De vakantiebijslag bedraagt voor de werknemer die op 31 mei een vol jaar in dienst is geweest, 8% van het jaarsalaris. Voor de toepassing hiervan wordt verstaan onder jaarsalaris: twaalf maal het op 1 mei geldende salaris.
 3. Voor werknemers van 22 jaar of ouder bedraagt in enig jaar de vakantiebijslag bij een vol jaar dienstverband minimaal €1549,62 per jaar.* Het minimumbedrag wordt in de maand mei van het uitkeringsjaar verhoogd met:
 - a. de eventuele algemene loonaanpassingen die in het kader van de CAO-Verpleeg- en Verzorgingshuizen hebben plaatsgevonden;
 - b. het effect van de eventuele verhoging in het afgelopen jaar van het vakantiebijslagpercentage;
 - c. Het bedrag van de jaarlijkse vakantiebijslag voor werknemers met een deeltijd arbeidsduur wordt jaarlijks in de maand mei gecorrigeerd met het feitelijk verrichte meerwerk, op grond van de navolgende rekenmethode.
De gemiddelde contractuele arbeidsduur op 1 mei, vermeerderd met het gemiddelde van de feitelijk gewerkte uren per maand, niet zijnde overwerkuren, te meten over de in lid 1 genoemde referentieperiode, wordt gedeeld door de gemiddelde contractuele arbeidsduur op 1 mei. Het salaris als bedoeld in lid 2 wordt gecorrigeerd op basis van de aldus verkregen breuk.
 4. Wanneer de werknemer slechts een deel van de periode waarover vakantiebijslag wordt berekend in dienst is geweest dan wel in die periode of een deel daarvan in deeltijd heeft gewerkt, heeft hij naar evenredigheid recht op vakantiebijslag.
 5. Indien de werknemer de dienst verlaat voor de uitkeringsdatum, wordt op basis van het ten tijde van de beëindiging van het dienstverband geldende maandsalaris de vakantiebijslag naar evenredigheid uitgekeerd.
 6. Het gestelde in lid 1 en lid 3 sub b. geldt voor werknemers die voor 1 januari 2001 vielen onder § IIB CAO 1999-2000 met inachtneming van het gestelde in artikel I Bijlage B van de cao.
- *per 1 mei 2004*

Artikel 3.2.7 Pensioen

1. De rechten en de verplichtingen van de werkgever en de werknemer, betrekking hebbend op de voor de werknemer geldende pensioenregeling, daaronder begrepen de regeling inzake de vaststelling van de hoogte van de jaarlijkse premie, worden geregeld in de bepalingen van het pensioenreglement van het PGGM, c.q. in een in het kader van dit pensioenfonds goedgekeurde regeling.
2. De werkgever verhaalt een deel van de aan het PGGM af te dragen premie op de werknemers door toepassing van een jaarlijks door partijen bij deze cao vast te stellen berekeningsformule. Deze formule wordt zodanig vastgesteld, dat, gebaseerd op een jaarlijkse opgave van het PGGM van de totale premielasten verbonden aan de deelnemers in het PGGM van de branche verpleeg- en verzorgingshuizen, 50% van deze aan het PGGM af te dragen premies op de werknemers wordt verhaald.

Artikel 3.3.1 Beroepsopleidingen

- a. Salaris leerling-verpleegkundige (kwalificatieniveau 4 en de duale opleiding van kwalificatieniveau 5), leerling-verzorgende en leerling-verzorgende-IG (kwalificatieniveau 3/3-IG)

1/9/2003 (1)

1e praktijkleerjaar	1010,21
2e praktijkleerjaar	1191,77
3e praktijkleerjaar	1539,06
4e praktijkleerjaar	1539,06

Voor leerling-verpleegkundigen (kwalificatieniveau 5) kan afgeweken worden van het voorgaande 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.

b. Salaris leerling-helpende (kwalificatieniveau 2)

1/9/2003 (1)

1e praktijkleerjaar	889,87
2e praktijkleerjaar	1017,60

c. Salaris leerling zorghulp (kwalificatieniveau 1)

De leerling-werknemer ontvangt tijdens de opleiding tot zorghulp een salaris conform het Wettelijk minimum(jeugd)loon. (1)

- (1) Voor het minimumloon niet hoger ligt. Deze salarissen zijn voltijd salarissen, gebaseerd op 36 uur, te meten per praktijkleerjaar. Het voltijd salaris is inclusief maximaal (4 x 52) 208 uren lestijd voor binnenschools leren, te meten per praktijkleerjaar. Voor werknemers met een deeltijd arbeidsduur gelden de bedragen naar rato.

Artikel 3.3.2 Arbeidsduur beroepsopleiding

1. Met de leerling-werknemer die een van de in artikel 3.3.1 genoemde opleidingen volgt, wordt na indiensttreding een dienstverband met een arbeidsduur van maximaal gemiddeld 36 uur per week, te meten over een praktijkleerjaar, aangegaan. Onder de maximale arbeidsduur wordt ten deze tevens verstaan lestijd ten behoeve van binnenschools leren, tot een maximum van 208 uren per praktijkleerjaar.
2. Op verzoek van de leerling-werknemer en met instemming van de werkgever, is met evenredige vermindering van het salaris, een geringere arbeidsduur dan gemiddeld 36 uren per week mogelijk, indien:
 - a. vanwege de omvang van het theoretische deel van de beroepsbegeleidende resp. duale leerweg tijdens de leer/arbeidsovereenkomst een gemiddelde arbeidsduur van 36 uur niet gerealiseerd kan worden;
 - b. persoonlijke omstandigheden van de leerling daartoe aanleiding geven;
 - c. er sprake is van deeltijd, verkorte of maatwerk opleidingstrajecten.De minimum arbeidsduur voor de gedurende de beroepspraktijkvorming te realiseren eindtermen wordt bepaald door de school (onderwijskundige eindverantwoordelijkheid) in overleg met de instelling (aanbieder van praktijkleersituaties).
3. De eventuele beroepspraktijkvormingsperioden, die worden gerealiseerd buiten de instelling waarmee de leerling-werknemer een leer/arbeidsovereenkomst is aangegaan, dienen te worden aangemerkt als perioden waarin de leerling arbeid verricht.

Artikel 3.3.3 Salarisgarantie leerling-werknemer

1. Indien een werknemer, die reeds in dienst is anders dan op grond van artikel 3.3.4, de opleiding verzorgende respectievelijk verzorgende-IG gaat volgen, dan behoudt deze leerling-werknemer het salaris behorende bij de salarisschaal van de laatstelijk uitgeoefende functie, tenzij het salaris bij de voor de opleiding geldende schaal hoger is.
2. De werkgever kan de salarisgarantie als bedoeld in lid 1 uitbreiden met een of meer van de overige basisopleidingen als bedoeld in artikel 3.3.1.
3. De werkgever kan ten positieve afwijken van het leerling-salaris van een van de basisopleidingen als bedoeld in artikel 3.3.1, indien de leerling-werknemer, voorafgaand aan de indiensttreding, elders op grond van betaalde arbeid een hoger salaris verdiende dan het betreffende leerling-salaris.
4. De leerling-verpleegkundige, die in het bezit is van een diploma ziekenverzorging of diploma verpleegkundige wordt, onverminderd de bevoegdheid als bedoeld in lid 2, gedurende de periode van de nieuwe leer/arbeidsovereenkomst gesalarieerd:
 - bij het bezit van het diploma ziekenverzorging: volgens de jeugdschaal dan wel volgens een van de inpassingstabelnummers, behorende bij de salarisschalen van functiegroep 30;
 - bij het bezit van het diploma verpleegkundige: volgens de jeugdschaal dan wel volgens een van de inpassingstabelnummers, behorende bij de salarisschalen van functiegroep 35.De leerling-verpleegkundige die in het bezit is van een diploma MDGO en tenminste over één jaar functionele werkervaring beschikt, wordt gedurende de periode van de nieuwe leer/arbeidsovereenkomst gesalarieerd volgens de jeugdschaal dan wel volgens een van de inpassingstabelnummers behorende bij de salarisschalen van functiegroep 30.

Artikel 3.3.4 Aspirant leerlingen

Voor de werknemer die in dienst treedt voorafgaand aan de opleiding als bedoeld in artikel 3.3.1 sub a respectievelijk sub b, geldt het salaris behorende bij het 1e praktijkleerjaar zoals bedoeld in artikel 3.3.1 sub a respectievelijk sub b. Voor de werknemer die in dienst treedt voorafgaand aan de opleiding als bedoeld in artikel 3.3.1 sub c, geldt het salaris overeenkomstig het Wettelijk minimum(jeugd)loon.

Artikel 3.3.5 Faciliteitenregeling leerlingen

1. Voor de leerling verpleegkundige (kwalificatieniveau 4) en de leerling verzorgende-IG geldt als uitgangspunt dat er sprake is van een voorbereidende periode van 9 maanden respectievelijk 7 maanden. Voor de leerling-verzorgende kan sprake zijn van een voorbereidende periode.
Gedurende deze voorbereidende periode wordt een zakgeld van €347,- bruto per maand toegekend. Indien in het tweede jaar van de duale opleiding tot verpleegkundige (kwalificatieniveau 5) met de leerling een leerovereenkomst wordt aangegaan, wordt eveneens een zakgeld van €347,- bruto per maand toegekend. Geen zakgeld wordt toegekend indien en voor zolang de leerling een uitkering ontvangt, die gelijk is aan of hoger is dan €347,- per maand.
In het kader van deeltijd-, verkorte of maatwerk 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.
2. Aan de leerling verpleegkundige (kwalificatieniveau 4 en 5), de leerling verzorgende en de leerling verzorgende-IG worden tijdens de voorbereidende periode leermiddelen in bruikleen verstrekt.
3. Op verzoek van de leerling verpleegkundige (kwalificatieniveau 4 en 5), de leerling verzorgende en de leerling verzorgende-IG zal gedurende de voorbereidende periode een renteloze lening worden verstrekt met een maximum van 50% per maand van het nettosalaris van de 1e-jaars leerling. Terugbetaling van de lening dient plaats te vinden in de periode gedurende welke met de werknemer na de voorbereidende periode een leer/arbeidsovereenkomst is aangegaan. De termijn van terugbetaling bedraagt maximaal 24 maanden.
4. Tijdens de voorbereidende periode, met uitzondering van de periode die geldt voor de in lid 1 genoemde leerlingen, vindt met inachtneming van het bepaalde in artikel 3.3.1 tot en met 3.3.10 geen betaling, vergoeding of verstrekking om niet plaats.
5. De werkgever treft met instemming van de OR dan wel de PVT een regeling inzake een stage- en onkostenvergoeding voor leerlingen die in het kader van de beroepsopleidende leerweg (BOL) in de instelling stage volgen.
6. *(geldt per 1 januari 2004)*
Leerlingen in de verzorgende en verpleegkundige opleidingen, die in het kader van de beroepsopleidende leerweg (BOL) een stage volgen, ontvangen een onkostenvergoeding van tenminste €150,- bruto per maand. De vergoeding wordt toegekend indien er een beroepspraktijkvormingsovereenkomst van tenminste drie aaneengesloten maanden is gesloten. De vergoeding wordt toegekend op basis van een voltijdstage van gemiddeld vier dagen per week. In geval er minder stage wordt gevolgd wordt de vergoeding naar rato van het aantal dagen toegekend.

Artikel 3.3.6 Opleiding tot verpleeghuisarts

1. Voor de werknemer die de opleiding tot verpleeghuisarts volgt, geldt tenminste de aanloopschaal van de laagst voorkomende functionele schaal voor de artsfunctie.
2. Voor de salarisvaststelling worden de uren in aanmerking genomen waarop daadwerkelijk arbeid wordt verricht.
3. In overleg tussen werkgever en werknemer kan in afwijking van lid 2 worden overeengekomen dat de lessen geheel dan wel gedeeltelijk als werktijd worden aangemerkt.

Artikel 3.3.7 Opleiding tot gezondheidszorgpsycholoog

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

Artikel 3.3.8 Overige BBL opleidingen in het kader van de Wet Educatie en Beroepsonderwijs (WEB)

1. Bij indiensttreding geldt voor de werknemer die in opleiding is in het kader van een van de overige BBL opleidingen van de WEB, niet zijnde de opleiding als bedoeld in artikel 3.3.1, de jeugdschaal (bij leeftijd van 21 jaar of ouder: de aanloopschaal) behorende bij een door de werkgever vastgestelde functionele schaal die ligt onder de laagst voorkomende functionele schaal voor de functie waarvoor wordt opgeleid.
2. Het onder 1 bedoelde salaris wordt aangepast aan de omvang van het dienstverband. Deze omvang wordt bepaald door het aantal uren arbeid dat gegeven de organisatie van het onderwijs kan worden verricht.

Artikel 3.3.9 Overige opleidingen

Indien een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan met het oog op een opleiding, anders dan genoemd in artikel 3.3.1, 3.3.6, 3.3.7 of 3.3.8 in het kader waarvan het een vereiste is praktisch werkzaam te zijn en waarvoor de eindverantwoordelijkheid niet bij de werkgever berust, geldt het volgende:

1. voor de vaststelling van het salaris zijn van toepassing de artikelen 3.1.2 en 3.1.3;
2. voor de salarisvaststelling worden de uren in aanmerking genomen waarop daadwerkelijk arbeid wordt verricht. Bij hoge uitzondering kan in overleg tussen werkgever en werknemer worden overeengekomen dat de lesuren geheel dan wel gedeeltelijk als werktijd worden aangemerkt.

Artikel 3.3.10 Inhoud arbeidsovereenkomst

In de arbeidsovereenkomst met de leerling-werknemer die de basisopleiding volgt als bedoeld in artikel 3.3.1 dient vastgelegd te worden:

1. indien sprake is van een afwijkende arbeidsduur, de reden daarvan als bedoeld in artikel 3.3.2 lid 2;
2. de omvang van de betaalde lestijd;
3. welke salarisregeling als bedoeld in artikel 3.3.1 of 3.3.3 van toepassing is.

Artikel 3.4 Werknemers aangesteld in het kader van het Besluit in- en doorstroombanen 2000-2003 resp. de Wet werk en inkomen

1. Voor de werknemer die is aangesteld in het kader van het Besluit in- en doorstroombanen 2000-2003 (Stb. 1999, 591) resp. wiens aanstelling vanaf 1 januari 2004 (mede) gesubsidieerd wordt in het kader van de Wet werk en bijstand (Stb. 2003,375), gelden de bijzondere bepalingen van dit artikel.
2. De werkgever zal zich inspannen om de werknemer, bij gebleken geschiktheid alsmede bij aanwezigheid van een geschikte vacante functie binnen de instelling, door te laten stromen naar een reguliere arbeidsplaats.
3. Het salaris van de werknemer bedraagt gedurende het eerste dienstjaar 100% van het wettelijk minimum(jeugd)loon, naar rato van de deeltijdarbeidsduur.
4. Vanaf het tweede dienstjaar gelden de salarisbedragen van de salarisschaal gesubsidieerde arbeid. De salarisbedragen zijn gebaseerd op een 36 uren werkweek. Toekenning geschiedt naar rato van de deeltijd arbeidsduur.
5. De bepalingen welke bij of krachtens de toenmalige CAO-Ziekenhuiswezen gelden voor de werknemer die voor 1 maart 1998 is aangesteld in de toenmalige Regeling extra arbeidsplaatsen zorgsector, blijven gehandhaafd, tenzij op verzoek van de werknemer en met instemming van de werkgever wordt overeengekomen de salarisschaal gesubsidieerde arbeid toe te passen.
6. Indien de werknemer voor 1 januari 2004 op grond van het Besluit in- en doorstroombanen (Stb. 1999,591) werkzaam is in een doorstroombaan, dan behoudt hij recht op het salaris en het salarisperspectief, behorend bij de doorstroomschaal van de CAO-V&V 2001-2003. De bedragen van de doorstroomschaal worden aangepast aan de algemene loonaanpassingen van de CAO.

Salarisschaal gesubsidieerde arbeid (vanaf 1/9/03)

17 €499,60*
18 €575,50*
19 €664,00*
20 €777,85*

0	b	1220,42**
1	3	1275,16**
2	4	1324,78
3	5	1373,34
4	6	1399,73
5	7	1436,67
6	8	1472,56
7	9	1511,62
8	10	1553,84***

* WMJL-bedragen per 1 januari 2004

** zonodig wettelijk minimumloon toekennen.

*** doch nooit meer dan 125% van het wettelijk minimumloon.

Toelichting

Artikel 3.1.8 (periodieke verhogingen en uitlooperperiodieken)

Wordt de werknemer bevorderd naar een hogere functiegroep per 1 juli van enig jaar dan wordt voortaan deze verhoging per 1 juli toegekend. Heeft een werknemer, b.v. een leerling-verzorgende, op 15 maart het diploma behaald en is betrokkene aangesteld als verzorgende, dan gaat deze verhoging in op 1 april van het volgende jaar.

Hoofdstuk 4 Arbeidsduur

Artikel 4.1 Arbeidsduur

1. Het aantal uren waarop arbeid wordt verricht bedraagt bij een voltijd arbeidsduur gemiddeld 36 uur per week. Deze gemiddeld 36-urige werkweek bij een voltijd arbeidsduur dient gerealiseerd te worden over een periode van zes maanden.
2.
 - a. In afwijking van hetgeen in lid 1 van dit artikel is bepaald kan op grond van artikel 4.3 lid 1 sub b een arbeidsduur van gemiddeld 38 uur per week worden vastgesteld.
 - b. In afwijking van hetgeen in lid 1 van dit artikel is bepaald, kan voor de arbeidsverhouding die tot 1 januari 2001 viel onder artikel 23a § IIB van de CAO V&V 1999-2000, een arbeidsduur van gemiddeld 38,4 uur per week worden vastgesteld.
3. De leerling-werknemer met een arbeidsovereenkomst van 36 uur gemiddeld per week, te meten per praktijkleerjaar, heeft in het kader van de opleiding als bedoeld in artikel 3.3.1 sub a, b en c Hoofdstuk beloning het recht om met behoud van salaris de arbeid te onderbreken voor binnenschoolse lestijd aan de onderwijsinstelling, met een maximum van (4 uur maal 52 weken) 208 uur per praktijkleerjaar. Voor de leerling-werknemer die een arbeidsduur heeft van minder dan 36 uur gemiddeld per week, wordt de omvang van de hiervoor bedoelde lestijd ten minste naar rato van de omvang van diens arbeidsduur vastgesteld.
De indeling van de werktijden is zodanig, dat de leerling-werknemer in staat wordt gesteld het theoretisch deel van de opleiding te kunnen volgen.

Artikel 4.2 Vormgeving arbeidsduur

De arbeidsduur wordt zodanig vormgegeven dat:

- a. in een periode van vier weken tenminste drie blokken van drie aaneengesloten vrije dagen voorkomen; of
- b. in een periode van vier weken tenminste twee blokken van drie aaneengesloten vrije dagen voorkomen, waarbij de vrije weekenden in stand blijven; of
- c. in een periode van 13 weken tenminste vier blokken van drie aaneengesloten vrije dagen voorkomen, waarbij het aantal losse vrije dagen dient te worden beperkt tot maximaal vier; of
- d. in een periode van 13 weken de roostervrije tijd in blokken van tenminste twee aaneengesloten vrije dagen en maximaal vier losse vrije dagen wordt ingeroosterd. Dit model kan alleen toegepast worden voor organisatie-eenheden waarin de werknemers werkzaam zijn op werktijden die geheel of gedeeltelijk liggen buiten de uren als bedoeld in artikel 5.1 lid 2 sub c Hoofdstuk werktijden, alsmede onder de voorwaarde dat bij de roostervormgeving rekening wordt gehouden met de roosterprincipes van de Werktijd en Herstel bij Afwijkende Werktijden-systematiek (WHAW-systematiek).
- e. afwijking van de vormgeving als opgenomen in sub a, b, c of d is mogelijk met instemming van de OR dan wel de PVT. Bij geen overeenstemming blijven de modellen a, b, c of d van toepassing. Met inachtneming van de eerste volzin is afwijking van de vormgeving slechts mogelijk indien rekening wordt gehouden met de roosterprincipes van de WHAW-systematiek.
De voorwaarde inzake de WHAW is niet van toepassing op werknemers die werkzaam zijn volgens een vaste werktijdenregeling dan wel volgens een werktijdenregeling op uren als bedoeld in artikel 5.1 lid 2 sub c Hoofdstuk werktijden. Afwijking van de vormgeving kan er niet toe leiden dat een werkweek met dagen van 7,2 uur wordt afgesproken.

Artikel 4.3 Afwijkende arbeidsduur

1. Van het bepaalde in artikel 4.1 kan ten behoeve van de werknemer met een volledige arbeidsduur 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 structurele 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 basisarbeidsduur van 36 uur 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 het Hoofdstuk meerkeuzesysteem.
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 om twee uren extra te werken, 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 de werknemer, met inachtneming van het bepaalde in dit artikel, onder meer schriftelijk 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 genoten;
 - de in acht te nemen afspraken bij het opnemen van verlof.

6. Bij beëindiging van het dienstverband, worden de gespaarde uren voor de datum van het einde van het dienstverband opgenomen. Ingeval het niet mogelijk is om alle opgespaarde uren voor de beëindiging van het dienstverband op te nemen worden de resterende uren uitbetaald tegen het dan geldende uurloon.
7. Alle arbeidsvoorwaarden genoemd in deze cao en de op grond van het bepaalde in artikel 1.2 Hoofdstuk algemene bepalingen tussen de werkgever en de OR overeengekomen regelingen en de pensioenaanspraken als bedoeld in het reglement van het PGM blijven, tenzij in de cao anders is bepaald, gebaseerd op de contractuele basisarbeidsduur als bedoeld in lid 2 van dit artikel.
8. Indien de werknemer als bedoeld in lid 1 sub a. na het van kracht worden van de wettelijke regeling voor verlofsparen na 31 december 2000 op grond van het bepaalde in dit artikel, en voor zover van toepassing, op grond van overige cao bepalingen, meer verlofuren opbouwt dan het wettelijk toegestane aantal van 250 dagen dan wel meer dan het toegestane aantal dagen van de aldan geldende wettelijke regeling in een volletijd arbeidsduur van gemiddeld 38, 38,4 respectievelijk 36 uur, en indien er sprake is van een deeltijd arbeidsduur naar rato van het contractuele dienstverband, dan is hij over het meerdere loonbelasting en premies verschuldigd.

Artikel 4.4 Extra uren werken boven de contractuele basisarbeidsduur

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 basisarbeidsduur, 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 werkgever en werknemer overeenkomen de afspraak tot extra werken voor de resterende duur van het kalenderjaar geheel of gedeeltelijk te handhaven.
3. Bij de 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 8.3 Hoofdstuk meerkeuzesysteem genoemde doelen hij de extra uren wil aanwenden.
4. De werknemer dient het verzoek tot het werken van extra uren als bedoeld in het eerste lid uiterlijk vier maanden voor het eind van het kalenderjaar bij de werkgever in te dienen.
5. De beslissing op het verzoek van de werknemer wordt door de werkgever binnen drie maanden schriftelijk aan de werknemer medegedeeld. Indien de werkgever het verzoek niet inwilligt doet hij dit onder schriftelijke opgave van redenen.
6. De werkgever honoreert het verzoek geheel dan wel gedeeltelijk indien en voor zover het past binnen het door hem vastgestelde instellingsbeleid, de met de aard van de bedrijfsvoering samenhangende vereisten ten aanzien van de werktijdregelingen, de dienstverlening naar de cliënten, de organisatorische mogelijkheden en de daarmee verbonden kosten.
De werkgever verwerkt deze extra uren in de werktijdenregeling.
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 artikel 8.4 en 8.5 Hoofdstuk meerkeuzesysteem.
8. Bij beëindiging van het dienstverband, worden de gespaarde uren voor de datum van het einde van het dienstverband opgenomen. Ingeval het niet mogelijk is om alle opgespaarde uren voor de beëindiging van het dienstverband op te nemen, dan 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 dit artikel niet meer van toepassing.
10. De werkgever kan in overleg met de OR dan wel de PVT 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 na het van kracht worden van de wettelijke regeling voor verlofsparen na 31 december 2000 op grond van het bepaalde in dit artikel, en voor zover van toepassing, op grond van overige cao-bepalingen, meer verlofuren opbouwt dan het wettelijk toegestane aantal van 250 dagen dan wel meer dan het toegestane aantal dagen van de aldan geldende wettelijke regeling in een volletijd arbeidsduur van gemiddeld 38, 38,4 respectievelijk 36 uur, en indien er sprake is van een deeltijd arbeidsduur, naar rato van het dienstverband, dan is hij over het meerdere loonbelasting en premies verschuldigd.
12. Alle arbeidsvoorwaarden genoemd in deze cao en de op grond van het bepaalde in artikel 1.2 Hoofdstuk algemene bepalingen tussen de werkgever en de OR overeengekomen regelingen en de pensioenaanspraken als bedoeld in het reglement van het PGM blijven, tenzij in de cao anders is bepaald, gebaseerd op de basisarbeidsduur als bedoeld in lid 1 van dit artikel.

Toelichting

De in artikel 4.3 lid 1 sub a bedoelde werknemer heeft een contractuele arbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week, maar werkt gedurende een overeengekomen periode feitelijk gemiddeld 38 uur per week. De twee uren waarop aldus gemiddeld per week extra arbeid wordt verricht, worden niet als overwerk beschouwd. Deze uren worden op een later tijdstip in de vorm van vrije tijd gecompenseerd.

Hoofdstuk 5 Werktijden

Artikel 5.1 Werktijdenregeling

1. Voor zover niet anders is bepaald in deze cao kan gebruik worden gemaakt van de overlegnormen van de Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit.
2. a. Voor iedere werknemer geldt een werktijdenregeling, waarin de arbeids- en rusttijden van de werknemer zijn opgenomen.
b. De werktijdenregeling wordt door de werkgever zo spoedig mogelijk, doch tenminste 14 etmalen voor de aanvang van de periode waarop het betrekking heeft, ter kennis van de betrokken werknemers gebracht.
c. Met inachtneming van hetgeen bij of ingevolge de wet is bepaald, wordt de indeling van de werktijden door de werkgever geregeld, met dien verstande dat de werktijden bij voorkeur liggen tussen 07.00 en 20.00 uur op maandag tot en met vrijdag, en tussen 08.00 en 12.00 uur op zaterdag.
d. Bij het opstellen van werktijdenregelingen wordt gestreefd naar mogelijkheden voor voldoende herstel tijden en na het werk en naar een efficiënte bedrijfsvoering.
3. Indien door de werkgever aan de OR ingevolge artikel 27 lid 1 sub c WOR wordt voorgesteld voor bepaalde afdelingen of diensten een werktijdenregeling in te voeren, hetwelk afwijkt van de onder 1. genoemde tijden, dan kan hiertegen niet als bezwaar worden ingebracht, dat de cao een dergelijke regeling uitsluit.
4. Indien er sprake is van een werktijdenregeling met wisselende diensten, dienen deze diensten zoveel mogelijk voorwaarts te roteren.
5. Diensten waarin de uren tussen 23.00 en 07.00 uur geheel of ten dele zijn begrepen, kunnen uitsluitend worden opgedragen aan werknemers van 18 jaar en ouder.
6. *(geldt per 1 april 2004)*
Aan de werknemer van 55 jaar of ouder wordt geen nachtdienst, slaapdienst, bereikbaarheids-, aanwezigheids-, of consignatiedienst opgedragen op de uren tussen 23.00 en 07.00 uur, tenzij de werknemer hiertegen geen bezwaar maakt.
7. Het is de werkgever verboden, tenzij de werknemer hierom verzoekt, aan de werknemer een gebroken dienst op te dragen. Onder gebroken dienst wordt verstaan, een dienst binnen welke de werktijd wordt onderbroken gedurende tenminste een uur en ten hoogste drie uren.
8. Overdracht van dienst vindt plaats binnen werktijd.

Artikel 5.1.1 Nachtdiensten

1. De werknemer mag maximaal 5 achtereenvolgende nachtdiensten verrichten.
2. In afwijking van lid 1 kan op grond van de overlegregeling uit de Arbeidstijdenwet op verzoek van de werknemer worden overeengekomen dat de werknemer 7 aaneengesloten nachtdiensten verricht, waarbij het aantal nachtdiensten per 13 weken de 35 niet overschrijdt. Voor de werknemer die arbeid verricht in de nachtdienst bedraagt de maximale arbeidstijd in elke periode van 13 achtereenvolgende weken gemiddeld 40 uren per week.
3. Voor de werknemer voor wie reeds een afbouwregeling conform het WBVV of het Arbeidstijdenbesluit geldt, zijn de leden 1 en 2 van dit artikel niet van toepassing.
4. Voor de werknemer die arbeid verricht in de nachtdienst bedraagt de maximale arbeidstijd per nachtdienst 9 uur. Van het in de vorige volzin bepaalde kan uitsluitend worden afgeweken indien er sprake is van een incidentele, onvoorziene wijziging van omstandigheden, met inachtneming van een maximale arbeidstijd per nacht van 10 uur.

Artikel 5.1.2 Roostervrije dagen / vrije weekends

Indien de werktijden geheel of gedeeltelijk liggen buiten de uren genoemd in artikel 5.1 lid 2 sub c van deze uitvoeringsregeling, geniet de werknemer acht vrije dagen per 28 dagen. De werknemer geniet in ieder geval 22 vrije weekends per jaar.

1. Op verzoek van de werknemer kan een lager aantal vrije weekenden dan het aantal genoemd in lid 1 overeengekomen worden, doch nooit minder dan 17 vrije weekenden per jaar.
2. Indien uitsluitend in het geval van dienstwisseling de in de begripsbepalingen bedoelde perioden vrij van dienst niet kunnen worden gehaald, mag hiervan ten hoogste 2 maal in een periode van 28 dagen worden afgeweken.

Artikel 5.1.3 Verschoven diensten

1. Indien door bijzondere omstandigheden met een incidenteel karakter het dienstbelang dit vordert, kan de werkgever, de werknemer gehoord:
 - afwijken van het bepaalde in artikel 5.1 lid 2 sub b;
 - afwijken van het bepaalde in artikel 5.1.2 lid 1;
 - wijziging aanbrengen in een reeds vastgestelde werktijdenregeling.
2. Indien de werkgever toepassing geeft aan lid 1 en daarmee wijziging aanbrengt in een reeds vastgestelde werktijdenregeling ontvangt de werknemer schadeloosstelling ingeval hij terzake van vrijetijdsbesteding reeds uitgaven heeft gedaan.
3. Indien de werkgever toepassing geeft aan lid 1 en ten gevolge daarvan in een vastgestelde werktijdenregeling binnen 24 uur na zijn mededeling hiervan aan de werknemer, een verschuiving optreedt, ontvangt de

werknemer – onverkort het bepaalde in lid 2 van dit artikel – naast het uurloon over de uren van die verschoven dienst uitsluitend een vergoeding als bedoeld in artikel 5.2.3 lid 2 (overwerk).

Artikel 5.1.4 Pauzes

1. Binnen elke dagelijkse diensttijd wordt gelegenheid voor twee koffie/theepauzes gegeven, te weten per ochtend, middag, avond of nacht – eenmaal.
2. Met instemming van de OR dan wel de PVT kan afgeweken worden van lid 1 op grond van organisatorische belangen/bedrijfsvoering.
3. Koffie- en theepauzes, welke minder dan een kwartier duren, worden als werktijd aangemerkt.
4. Indien en voor zover pauzes 15 minuten of langer duren en als eigen tijd worden aangemerkt, dient onafgebroken rust te zijn gewaarborgd.

Toelichting artikel 5.1

Ten behoeve van de vaststelling van de arbeidsduur bij werktijdenregeling wordt in het kader van de uitvoeringsregeling gerekend met het daadwerkelijk door de werknemer genoten aantal uren vakantie. Indien bijvoorbeeld vakantie wordt opgenomen op een dag waarop in de werktijdenregeling een dagelijkse werktijd van 9 uur zou zijn opgenomen, dan worden 9 vakantie-uren meegeteld bij de vaststelling van de arbeidsduur en evenzo bij de verrekening van het aantal uren genoten vakantie.

Artikel 5.2 Overwerk

1. Onder overwerk wordt verstaan: arbeid die incidenteel wordt verricht boven de bij werktijdenregeling vastgestelde arbeidsduur. De bepaling of sprake is van de in dit lid bedoelde overschrijding van de arbeidsduur wordt gemeten op half jaarbasis.
Van overwerk is geen sprake voor zover sprake is van een verschoven dienst.
2. 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 5.2.1 Bepaling aantal overwerkuren en vrijgestelde werknemers

1. Indien het overwerk wordt verricht gedurende een periode van een half uur of korter voorafgaande aan of aansluitend op de bij werktijdenregeling vastgestelde werktijd, komt deze periode niet voor vergoeding in aanmerking.
2. Indien het overwerk wordt verricht gedurende een periode, langer dan een half uur, wordt deze periode afgerond op een heel uur.
3. Indien het overwerk wordt verricht gedurende een periode, langer dan een uur, wordt deze periode naar boven afgerond op halve respectievelijk hele uren.
4. Aan de werknemer van 55 jaar of ouder en de zwangere werknemer na de derde maand van de zwangerschap zal geen overwerk worden opgedragen tenzij de werknemer er mee instemt om overwerk te verrichten.
Per 1 april 2004 luidt lid 4 als volgt:
Aan de zwangere werknemer na de derde maand van de zwangerschap zal geen overwerk worden opgedragen tenzij de werknemer er mee instemt om overwerk te verrichten.

Artikel 5.2.2 Maximaal aantal uren overwerk, vacaturestelling

1. Het aantal uren overwerk mag gemiddeld per week, te meten per aaneengesloten periode van zes maanden niet méér bedragen dan 10%:
 - van 36 uur, indien het salaris van de werknemer overeenkomt met nr. 48 van de inpassingstabel of daaronder;
 - van 42 uur, indien het salaris van de werknemer nr. 48 van de inpassingstabel te boven gaat.
Ten aanzien van de werknemer voor wie artikel 4.3 lid 1 sub a of b Hoofdstuk arbeidsduur van toepassing is en die als gevolg hiervan al dan niet gedurende een bepaalde periode gemiddeld 38 uur per week arbeid verricht, geldt het in dit lid bepaalde met dien verstande dat voor 36 resp. 42 gelezen wordt 38 resp. 44.
2. Indien het percentage van 10 in het eerste lid wordt overschreden, wordt op verzoek van de betrokken werknemer overgegaan tot het verlenen van assistentie of het stellen van een vacature.
3. De OR ontvangt op zijn verzoek met betrekking tot de in lid 1 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 een oordeel te vormen omtrent het gevoerde beleid ten aanzien van vacaturestelling dan wel assistentieverlening.

Artikel 5.2.3 Vergoedingsregeling voor werknemer met een volletijd arbeidsduur

1. De vergoeding voor overwerk wordt – voorzover lid 3 van dit artikel niet anders bepaalt – verstrekt in de vorm van vrije tijd, gelijk aan het aantal uren dat het overwerk heeft geduurd en daarenboven in de vorm van een geldelijke beloning als bedoeld onder lid 2 van dit artikel.
2. De onder 1 genoemde geldelijke beloning bestaat uit een percentage van het uurloon en wel:
 - 25% voor overwerk verricht tussen 06.00 uur en 22.00 uur op maandag tot en met vrijdag, met dien verstande dat in een periode van zeven dagen het aantal aldus te belonen uren maximaal 5 bedraagt; de overige uren worden beloond met 50%;

- 50% voor overwerk verricht tussen 22.00 uur en 06.00 uur op maandag tot en met vrijdag;
- 75% voor overwerk verricht op zaterdag tot 18.00 uur en op vrije dagen;
- 100% voor overwerk verricht op zaterdag vanaf 18.00 uur, op zon- en feestdagen tussen 00.00 en 24.00 uur en op 24 en 31 december tussen 18.00 en 24.00 uur;

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

3. Het recht op vergoeding van overwerk als genoemd onder lid 1 wordt toegekend in de volgende gevallen: indien het salaris van de werknemer nr. 48 van de inpassingstabel niet overschrijdt; indien het salaris van de werknemer nr. 48 van de inpassingstabel te boven gaat: indien en voorzover het aantal gewerkte uren boven de in de werktijdenregeling opgenomen arbeidsduur méér dan 6 gemiddeld per week bedraagt, te meten over de periode waarvoor de werktijdenregeling 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 5.2.4 Vergoedingsregeling voor de werknemer met een deeltijd arbeidsduur

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 5.2.3 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 5.2.5 Opnemen vergoeding

1. De in artikel 5.2.3 bedoelde vrije tijd dient na overleg met de betrokken werknemer te worden verleend en opgenomen uiterlijk in het kwartaal, volgend op het half jaar waarin het overwerk is verricht, tenzij tussen werkgever en werknemer uitdrukkelijk anders is overeengekomen.
2. In afwijking van het gestelde in lid 1 kan de vergoeding in vrije tijd in overleg tussen werkgever en werknemer geheel of gedeeltelijk in de vorm van een geldbedrag worden toegekend, bestaande uit het evenredige deel van het salaris.
3. De OR ontvangt op zijn verzoek inzicht in de omvang van de toepassing van het bepaalde in artikel 5.2.5 lid 2.

Artikel 5.2.6 Structureel meerwerk

Indien een deeltijdwerker over een referentieperiode van twee aaneengesloten kwartalen structureel meer dan 15% boven zijn contractuele deeltijd arbeidsduur werkt, wordt op verzoek van de betrokken werknemer aan 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.

Toelichting

Voor werknemers met een voltijd arbeidsduur van 38 (voor werknemers die tot 1 januari 2001 vielen onder § IIB van de CAO 1999-2000: 38,4 uren) is een overschrijding van 38 (resp. 38,4) uren vereist.

Artikel 5.3 Onregelmatige dienst

Onder onregelmatige dienst wordt verstaan arbeid die, indien de werkgever het noodzakelijk oordeelt, aan de werknemer wordt opgedragen volgens werktijdenregeling en wordt verricht op de uren als vermeld in artikel 5.3.3. Onder onregelmatige dienst wordt mede verstaan, arbeid die door een deeltijdwerker niet volgens werktijdenregeling wordt verricht op de uren als vermeld in art. 5.3.3, boven het bij zijn arbeidsovereenkomst overeengekomen aantal uren, voorzover zij de 36 uren niet te boven gaan.

Artikel 5.3.1 Werkingsfeer

1. Recht op vergoeding voor het verrichten van onregelmatige dienst hebben die werknemers, die zijn ingedeeld in functiegroep 65 of lager.
2. Onverminderd het wettelijk bepaalde wordt aan zwangere werknemer na de derde maand van de zwangerschap en aan de werknemer van 55 jaar of ouder geen onregelmatige dienst opgedragen, tenzij de werknemer hiertegen geen bezwaar maakt.
Lid 2 luidt per 1 april 2004 als volgt:
Onverminderd het wettelijk bepaalde wordt aan zwangere werknemer na de derde maand van de zwangerschap geen onregelmatige dienst opgedragen, tenzij de werknemer hiertegen geen bezwaar maakt

Artikel 5.3.2 Vergoedingsregeling

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 5.3.3 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 daarop volgend. 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.

Artikel 5.3.3 Berekening vergoeding

De in artikel 5.3.2 genoemde geldelijke beloning wordt berekend uitgaande van het geldende uurloon, waarbij echter voor de berekening als maximum geldt het uurloon afgeleid van nummer 20 van de inpassingstabel, op basis van de volgende percentages:

- 22%: voor onregelmatige dienst op uren vallende tussen 06.00 uur en 07.00 uur, en tussen 20.00 uur en 22.00 uur op maandag tot en met vrijdag;
- 38%: op uren vallende tussen 06.00 uur en 08.00 uur en tussen 12.00 uur en 22.00 uur op zaterdag;
- 44%: op uren vallende tussen 00.00 uur en 06.00 uur en tussen 22.00 en 24.00 uur op maandag tot en met vrijdag;
- 49%: op uren vallende tussen 00.00 uur en 06.00 uur en tussen 22.00 en 24.00 uur op zaterdag;
- 60%: op uren vallende tussen 00.00 uur en 24.00 uur op zon- en feestdagen en op uren vallende tussen 18.00 uur en 24.00 uur op 24 en 31 december.

Artikel 5.3.4 Afbouwregeling

1. Indien de onregelmatige dienst van de werknemer door de werkgever wordt beëindigd of verminderd dan wel de beëindiging of vermindering plaatsvindt op medisch advies en niet is te wijten aan eigen schuld of toedoen van de werknemer heeft deze aanspraak op een tegemoetkoming op de voet van de volgende leden.
2. Voorwaarden voor de in het eerste lid genoemde tegemoetkoming zijn, dat:
 - a. de werknemer in dezelfde instelling op het moment van de in het eerste lid bedoelde beëindiging dan wel vermindering tenminste 3 jaren onafgebroken onregelmatige dienst heeft verricht.
 - b. het verschil tussen:
 1. enerzijds het salaris verhoogd met de gemiddeld per maand in de voorgaande 12 maanden genoten vergoeding voor onregelmatige dienst;
 2. anderzijds het – al dan niet nieuwe - salaris verhoogd met de eventueel nog te genieten gemiddelde vergoeding voor onregelmatige dienst (over een periode van 3 maanden na de in het eerste lid bedoelde beëindiging of vermindering te meten);
 meer bedraagt dan 2% van het onder 1 genoemde bedrag én het onder 2 berekende bedrag lager is dan het onder 1 berekende bedrag.
3. De tegemoetkoming bedraagt gedurende het eerste jaar 75%, gedurende het tweede jaar 50% en gedurende het derde jaar 25% van het in het tweede lid genoemde verschil, voorzover dit meer bedraagt dan het in het tweede lid genoemde percentage. De berekeningsgrondslag voor de tegemoetkoming blijft gedurende de hiervoor genoemde periode ongewijzigd.

Toelichting

Indien kennelijk sprake is van een tijdelijke beëindiging of tijdelijke vermindering van de onregelmatige dienst dan wordt de tegemoetkoming, verrat in artikel 5.3.4, niet gegeven.

De tijdelijke beëindiging of tijdelijke vermindering die het gevolg is van ziekte of arbeidsongeschiktheid volgens artikel 9.1.2 van de CAO wordt ondervangen door de in dit artikel gegeven garantie van het netto-inkomen, waarin de vergoeding voor onregelmatigheidstoeslag over de afgelopen drie maanden is opgenomen. Wanneer in de periode van tenminste 3 jaren, welke voorwaarde is voor een tegemoetkoming ingevolge artikel 5.3.4 lid 2 sub a., door oorzaken buiten schuld of toedoen van de werknemer gedurende bepaalde periode(n) geen onregelmatige dienst is verricht, wordt bedoelde periode van 3 jaren verlengd met de duur van de periode(n), waarin geen onregelmatige dienst is verricht. Artikel 5.3.4 lid 3 bepaalt, dat de uitkomsten van de berekening gedurende de periode van 3 jaar bevroren blijven. Als voorwaarde voor de tegemoetkoming geldt het bepaalde in de leden 1 en 2, dat gedurende drie jaar in dezelfde instelling onafgebroken onregelmatige dienst is verricht. Onderbrekingen wegens vakantie en ziekte worden hierbij buiten beschouwing gelaten.

Artikel 5.4 Bereikbaarheids-, aanwezigheids- en consignatiedienst

1. Onder bereikbaarheidsdienst wordt verstaan de omstandigheid dat een werknemer – buiten de vastgestelde werktijd – beschikbaar moet zijn om op oproep zo spoedig mogelijk arbeid te verrichten.
2. Onder dagaanwezigheidsdienst wordt verstaan de omstandigheid dat een werknemer – buiten de vastgestelde werktijd – gedurende de uren tussen 06.00 - 24.00 uur in de instelling aanwezig en beschikbaar moet zijn om op oproep onverwijld arbeid te verrichten
3. Onder nachtaanwezigheidsdienst wordt verstaan de omstandigheid dat een werknemer – buiten de vastgestelde werktijd – gedurende de uren tussen 24.00 - 06.00 uur in de instelling aanwezig en beschikbaar moet zijn om op oproep onverwijld arbeid te verrichten.

4. Onder consignatiediensten 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.

Artikel 5.4.1 Werkings sfeer

De normen van de Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit met betrekking tot consignatie en aanwezigheidsdienst zijn van toepassing op alle werknemers. Voor werknemers werkzaam in de verpleging en de verzorging in de zin van het Arbeidstijdenbesluit zijn de voor deze werknemers aldaar geldende normen inzake de bereikbaarheidsdienst van toepassing. Voor geneeskundigen zijn de voor deze werknemers geldende normen uit het Arbeidstijdenbesluit van toepassing.

Artikel 5.4.2 Vrijgestelde werknemers

Aan de werknemer van 55 jaar of ouder en de zwangere werknemer na de derde maand van de zwangerschap wordt geen bereikbaarheids-, aanwezigheids- of consignatiedienst opgedragen, tenzij de werknemer hiertegen geen bezwaar maakt. *Artikel 5.4.2 luidt per 1 april 2004 als volgt:*

Aan de zwangere werknemer na de derde maand van de zwangerschap wordt geen bereikbaarheids-, aanwezigheids- of consignatiedienst opgedragen, tenzij de werknemer hiertegen geen bezwaar maakt.

Artikel 5.4.3 Spoedeisende arbeid

Tijdens de in artikel 5.4 genoemde diensten mag slechts arbeid worden verricht voor zover deze geen uitstel toelaat.

Artikel 5.4.4 Vrije weekends

De werknemer is tenminste 2 weekends per 28 achtereenvolgende dagen vrij van de in artikel 5.4 genoemde diensten.

Artikel 5.4.5 Minimale rusttijd na oproep

Wanneer tijdens de in artikel 5.4 genoemde diensten in de uren die liggen tussen 00.00 uur en 06.00 uur gedurende meer dan 2 uren arbeid is verricht, dan wel meer dan tweemaal aan een oproep gevolg is gegeven zal de werknemer voor de eerstkomende nacht niet voor enige dienst worden ingezet, tenzij hij - aansluitend aan de laatste periode, waarin hij gedurende voormelde uren daadwerkelijk arbeid heeft verricht – tenminste 6 uren rust kan hebben genoten.

Artikel 5.4.6 Vergoedingsregeling

1. Indien de werkgever het noodzakelijk oordeelt dat een werknemer een in dit artikel genoemde dienst verricht, geldt de navolgende vergoeding. De werknemer van wie het salaris niet meer bedraagt dan het onder nummer 88 van de inpassingstabel aangegeven bedrag, ontvangt voor de uren doorgebracht in bereikbaarheids- en consignatiedienst, dag- en nachtaanwezigheidsdienst een compensatie in vrije tijd.
Voor de werknemer die aanspraak heeft op toepassing van artikel 4 (garantie bepaling) van de uitvoeringsregeling salariering (CAO Ziekenhuiswezen), geldt in plaats van voornoemd nummer 88 het nummer 48 van de inpassingstabel.
2. De in het vorige lid bedoelde compensatie bedraagt per uur in het geval van:
 - a. Bereikbaarheidsdienst / consignatiedienst
 - op erkende feestdagen : 3/18
 - op zaterdagen/zondagen : 2/18
 - op overige dagen : 1/18
 - b. Dagaanwezigheidsdienst
 - op erkende feestdagen : 5/18
 - op zaterdagen/zondagen : 4/18
 - op overige dagen : 2/18
 - c. Nachtaanwezigheidsdienst
 - op erkende feestdagen : 7/18
 - op zaterdagen/zondagen : 6/18
 - op overige dagen : 3/18
3. Indien de werknemer in een tijdvak van 3 achtereenvolgende perioden van 28 dagen met inachtneming van het bepaalde in artikel 5.4.1, gedurende meer dan 8 weekenddagen bereikbaarheids- of aanwezigheids- en/of consignatiedienst verricht, ontvangt hij boven de in lid 2 genoemde compensatie, voor de meerdere bereikbaarheids-, aanwezigheids- en consignatiediensten op weekeinddagen een toeslag van 50% van deze compensatie. De beperking vermeld in de tweede volzin van artikel 5.4.9 lid 1 is op deze toeslag niet van toepassing.

Artikel 5.4.7 Vergoeding voor arbeid van de werknemer met een volletijd arbeidsduur

Wanneer tijdens de in artikel 5.4 genoemde diensten arbeid wordt verricht zijn, onverminderd de in artikel 5.4.6 vermelde compensaties, artikel 5.2.1, 5.2.2, 5.2.3 en 5.2.5 (overwerk) van toepassing.

Ingeval de werknemer tijdens de dag- en nachtaanwezigheidsdienst wordt opgeroepen, wordt voor de berekening van de overwerkvergoeding uitgegaan van een periode van tenminste een half uur; indien deze oproep geschiedt

tijdens de bereikbaarheidsdienst of consignatiedienst wordt voor genoemde berekening uitgegaan van een periode van tenminste een half uur, te vermeerderen met de werkelijke reistijd.

Artikel 5.4.8 Vergoeding voor arbeid van de werknemer met een deeltijd arbeidsduur

1. De vergoeding voor arbeid verricht tijdens de in artikel 5.4 genoemde diensten wordt verstrekt in de vorm van vrije tijd, gelijk aan het aantal uren dat de arbeid heeft geduurd en daarenboven in de vorm van een geldelijke beloning als bedoeld onder lid 2 van dit artikel.
2. De onder 1 genoemde geldelijke beloning bestaat uit een percentage van het uurloon en wel:
 - 25% voor arbeid verricht tussen 06.00 uur en 22.00 uur op maandag tot en met vrijdag, met dien verstande dat in een periode van zeven dagen het aantal aldus te belonen uren maximaal 5 bedraagt; de overige uren worden beloond met 50%;
 - 50% voor arbeid verricht tussen 22.00 uur en 06.00 uur op maandag tot en met vrijdag;
 - 75% voor arbeid verricht op zaterdag tot 18.00 uur en op vrije dagen;
 - 100% voor arbeid verricht op zaterdag vanaf 18.00 uur, op zon- en feestdagen tussen 00.00 en 24.00 uur en op 24 en 31 december tussen 18.00 en 24.00 uur.

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

3. Ingeval de werknemer tijdens de dag- en nachtaanwezigheidsdienst wordt opgeroepen, wordt voor de berekening van de vergoeding uitgegaan van een periode van tenminste een half uur; indien deze oproep geschiedt tijdens de bereikbaarheidsdienst of consignatiedienst wordt voor genoemde berekening uitgegaan van een periode van tenminste een half uur, te vermeerderen met de werkelijke reistijd.

Artikel 5.4.9 Opnemen vergoeding

1. De in artikel 5.4.6 en 5.4.8 genoemde vrije tijd dient te worden verleend en opgenomen binnen een tijdvak van twee maanden na het verrichten van de bereikbaarheids-, aanwezigheids- of consignatiedienst, tenzij tussen de werkgever en de werknemer anders wordt overeengekomen. Ingeval het belang van de instelling zich naar het oordeel van de werkgever verzet tegen het geven van vrije tijd, wordt de vrije tijd tot ten hoogste de helft omgezet in een geldbedrag, bestaande uit het evenredige deel van het salaris.
2. In afwijking van het gestelde in lid 1 kan de vergoeding in vrije tijd voor de bereikbaarheidsdienst slechts in overleg tussen werkgever en werknemer geheel of gedeeltelijk in de vorm van een geldbedrag worden toegekend, bestaande uit het evenredige deel van het salaris.
3. Ingeval bereikbaarheids-, aanwezigheids- of consignatiedienst wordt verricht op een door de werkgever aangewezen vakantiedag als bedoeld in artikel 6.1 lid 5 Hoofdstuk werk en privé, blijft de aanspraak van de werknemer op die dag behouden.

Artikel 5.4.10 Maaltijdverstrekking en telefoonvergoeding

Tijdens het verrichten van aanwezigheidsdienst worden de maaltijden door de werkgever gratis verstrekt.

Indien de werkgever het noodzakelijk acht dat de werknemer over telefoon beschikt om bereikbaar te zijn in het kader van de bereikbaarheids- of consignatiedienst worden hem vergoed:

- de volledige abonnementskosten en de volledige kosten van aansluiting indien zijn salaris niet meer bedraagt dan het onder nummer 21 van de inpassingstabel aangegeven bedrag;
- de helft van de abonnementskosten en de helft van de kosten van aansluiting indien zijn salaris hoger is dan het onder nummer 21 van de inpassingstabel aangegeven bedrag;
- de gemaakte zakelijke gesprekskosten.

Toelichting

Op verzoek van de werknemer kunnen werkgever en werknemer evenwel bij de indiensttreding – of later wanneer de noodzaak zich voordoet dat de werknemer voortaan bereikbaarheids- of consignatiedienst gaat verrichten – overeenkomen, dat de werknemer niet zal behoeven te verhuizen om deze dienst te kunnen verrichten en dat de werknemer voor een ruimte zal zorgen waar hij bereikbaar is, dan wel dat de werkgever daarvoor zal zorgen (al dan niet in de instelling).

Alleen indien een dergelijke uitdrukkelijke afspraak wordt gemaakt, is er sprake van bereikbaarheids- of consignatiedienst; in alle andere gevallen dan hiervoor aangegeven, kan een bereikbaarheids- of consignatiedienst nooit zodanig geclausuleerd worden opgedragen dat er eigenlijk sprake is van een aanwezigheidsdienst. Gaat de werknemer, ondanks de hiervoor genoemde afspraak, later toch verhuizen naar het voor deze dienst aangegeven woongebied, dan ontvangt hij geen verhuiskostenvergoeding, tenzij hierover een afspraak is gemaakt (bijvoorbeeld dat de werknemer binnen een jaar zal beslissen of hij verhuist).

De uren die ingevolge de in artikel 5.4.5 voorgeschreven rustperiode (voorwaarde om voor de eerstkomende nacht weer te kunnen worden ingezet) samenvallen met een roosterdienst van de werknemer behoeven niet te worden ingehaald.

Artikel 5.5 Slaapdienst

Onder slaapdienst wordt verstaan de omstandigheid dat een werknemer – buiten de vastgestelde werktijd – gedurende de uren tussen 23.00 en 07.00 uur in de directe omgeving van cliënten moet slapen en anders dan na een oproep als bedoeld in artikel 5.4 (bereikbaarheids-, aanwezigheids- en consignatiedienst) direct hulp biedt indien de situatie van de cliënt zulks noodzakelijk maakt.

Artikel 5.5.1 Werkingssfeer

Voor werknemers werkzaam in de verpleging en de verzorging zijn de voor deze werknemers geldende normen met betrekking tot de aanwezigheidsdienst uit het Arbeidstijdenbesluit van toepassing.

Artikel 5.5.2 Vrijgestelde werknemers

(vervalt per 1 april 2004)

Aan de werknemer van 55 jaar of ouder wordt geen slaapdienst opgedragen, tenzij de werknemer hiertegen geen bezwaar maakt.

Artikel 5.5.3 Vrije weekends

De werknemer is tenminste 2 weekends per 28 achtereenvolgende dagen vrij van de in artikel 5.5 genoemde dienst.

Artikel 5.5.4 Vergoeding

1. Indien de werkgever het noodzakelijk oordeelt dat een werknemer een slaapdienst verricht, geldt de navolgende vergoeding. De werknemer, van wie het salaris niet meer bedraagt dan het onder nummer 48 van de inpassingstabel van Tabel 2 van het Hoofdstuk beloning aangegeven bedrag ontvangt als vergoeding:
 - a. een bedrag van €19,- voor elke slaapdienst, ongeacht het aantal uren dat deze dienst bedraagt; en
 - b. een vergoeding in vrije tijd voor de uren doorgebracht in slaapdienst.
2. De in het vorige lid onder b bedoelde vergoeding bedraagt ¼ van de tijd doorgebracht in slaapdienst.
3. In het belang van de afdeling/dienst kan de werkgever, na overleg met de OR, in afwijking van de in lid 1 en 2 genoemde vergoedingsregeling een vergoeding toekennen in uitsluitend vrije tijd. Deze vergoeding bedraagt ½ van de tijd doorgebracht in slaapdienst.

Artikel 5.5.5 Opnemen vergoeding

1. De in artikel 5.5.4 genoemde tijd wordt verleend en opgenomen binnen een tijdvak van twee maanden na het verrichten van de slaapdienst, tenzij de werkgever en de werknemer anders 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 slaapdienst wordt verricht op een door de werkgever aangegeven vakantiedag als bedoeld in artikel 6.1 lid 5 Hoofdstuk werk en privé, blijft de aanspraak van de werknemer op die dag behouden.

Toelichting

Van een slaapdienst is sprake als de werknemer in de directe omgeving van de cliënt slaapt en zelf, zonder tussenkomst door derden, direct hulp biedt indien de situatie van de cliënt zulks noodzakelijk maakt.

Indien er wel sprake is van een oproep door een derde, dan is sprake van een consignatie-, bereikbaarheids-, of nachtaanwezigheidsdienst.

Hoofdstuk 6 Werk en privé

Artikel 6.1. Vakantie

1. De werknemer heeft met behoud van salaris het recht op het hieronder volgende aantal vakantie uren per kalenderjaar bij een salaris:
 - a. hetwelk niet overschrijdt het bedrag conform nr. 35 van de inpassingstabel, 166 uren
 - b. hetwelk overschrijdt het bedrag conform nr. 35 van de inpassingstabel, 173 uren.
2. Voor werknemers die op grond van artikel 4.1 lid 2 Hoofdstuk arbeidsduur een arbeidsduur van gemiddeld 38 uur hebben of gebruik maken van de regeling als bedoeld in artikel 6.2.5 gelden in plaats van de onder lid 1 sub a en b van dit artikel genoemde uren: 184 respectievelijk 192 uren.
3. Voor deeltijdwerkers worden vakantie-uren naar evenredigheid van een voltijd arbeidsduur vastgesteld.
4. De omvang van het jaarlijkse vakantieverlof voor werknemers met een deeltijd arbeidsduur wordt jaarlijks achteraf gecorrigeerd met het feitelijk in het kalenderjaar verrichte meerwerk op grond van de navolgende rekenmethode. De gemiddelde contractuele arbeidsduur per maand, vermeerderd met het gemiddelde van het aantal feitelijk gewerkte meeruren per maand, niet zijnde overwerkuren, te meten op jaarbasis, wordt gedeeld door de gemiddelde contractuele arbeidsduur per maand. De vakantie-uren als bedoeld in lid 3 worden gecorrigeerd op basis van de aldus verkregen breuk.
5. De werkgever kan bepalen dat de werknemer op twee door de werkgever aan te wijzen werkdagen vakantieverlof geniet. Bedoeld verlof is begrepen in het aantal uren, genoemd in het vorige lid. Deze aanwijzing vindt plaats
 - in overleg met de OR dan wel de PVT;
 - uiterlijk aan het einde van de maand januari;
 - voor één of meer groepen van werknemers.

Artikel 6.1.1 Extra vakantie-uren

1. Boven de vakantierechten van artikel 6.1 heeft de werknemer die in een kalenderjaar de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt, recht op 14,4 uren extra vakantie met behoud van salaris. Voor werknemers die op grond van artikel 4.1 lid 2 Hoofdstuk arbeidsduur een arbeidsduur van gemiddeld 38 uur hebben, gelden in plaats van de onder lid 1 van dit artikel genoemde uren: 16 uren.
2. Boven de vakantierechten van artikel 6.1 geniet de werknemer met behoud van salaris
 - a. in het jaar waarin hij de 45-jarige leeftijd bereikt en de daarop volgende vier jaren 14,4 uren extra vakantie;
 - b. in het jaar waarin de werknemer de 50-jarige leeftijd bereikt en de daarop volgende vier jaren 28,8 uren extra vakantie;
 - c. in het jaar waarin de werknemer de 55-jarige leeftijd bereikt en de daarop volgende vier jaren 57,6 uren extra vakantie;
 - d. in het jaar waarin de werknemer de 60-jarige leeftijd bereikt en de daarop volgende vier jaren 72 uren extra vakantie.

Met ingang van 1 april 2004 vervalt sub d en wordt sub c als volgt gewijzigd:

- c. In het jaar waarin de werknemer de 55 jarige leeftijd bereikt en de daarop volgende jaren 108 uren extra vakantie. Voor het jaar 2004 geldt bij de toepassing van deze bepaling lid 3 van dit artikel.

Tot 1 april 2004 luidt lid 3 als volgt:

3. Voor werknemers die op grond van artikel 4.1 lid 2 Hoofdstuk arbeidsduur een arbeidsduur van gemiddeld 38 uur hebben, gelden in plaats van de onder lid 2 van dit artikel genoemde uren: 16 respectievelijk 32, 64 en 80 uren.

Met ingang van 1 april 2004 wordt lid 3 als volgt gewijzigd:

3. Voor werknemers die op grond van artikel 4.1 lid 2 Hoofdstuk arbeidsduur een arbeidsduur van gemiddeld 38 uur hebben, gelden in plaats van de onder lid 2 van dit artikel genoemde uren: 16 respectievelijk 32 uur en 114 uren. Voor 2004 geldt voor de toepassing van deze bepaling lid 4 van dit artikel.
4. Voor het kalenderjaar 2004 bedraagt voor werknemers van 55 jaar en ouder het totaal aantal extra uren: de som van het aantal extra uren waarop de werknemer in 2004 naar rato van de eerste drie maanden recht heeft en het aantal uren waarop de werknemer in 2004 naar rato van de volgende negen maanden recht heeft. Voor de verschillende categorieën werknemers is dit totaal aantal extra uren opgenomen in het onderstaande schema.

Vergrijzingsuren 55 jaar en ouder in 2004			
Categorie	Eerste 3 maanden 2004	Overige 9 maanden 2004	Totaal
55 tot 60	14,4	81	95,4
55 tot 60 met arbeidsduur van gemiddeld 38 uur	16	85,5	101,5
60 jaar e.o	18	81	99
60 e.o met arbeidsduur van gemiddeld 38 uur	20	85,5	105,5

Artikel 6.1.2 Opbouw van vakantie-uren

1. Voor elke kalendermaand waarin de werknemer in dienst is of zal zijn, bedraagt de vakantie 1/12 deel van de per jaar vastgestelde vakantie. Een maand, waarin het dienstverband voor de 16e is ingegaan of na de 15e is geëindigd, wordt voor de bepaling van de vakantie als een volle kalendermaand beschouwd.
2.
 - a. Ten aanzien van de werknemer die tengevolge van ziekte/arbeidsongeschiktheid zijn werkzaamheden niet heeft verricht, gaat de opbouw van zijn vakantierechten gedurende die ziekte/arbeidsongeschiktheid doch nooit langer dan over een tijdvak van een half jaar door. Met betrekking tot bedoeld tijdvak komt uitsluitend het laatste half jaar van de ziekte/ arbeidsongeschiktheid in aanmerking.
 - b. Het bepaalde in lid 2 sub a. geldt, in afwijking van de wettelijke bepalingen, ook voor de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer.
3. De uitkomst van de berekening van het in enig jaar voor de werknemer geldende aantal vakantie-uren wordt op gehele uren naar boven afgerond.

Artikel 6.1.3 Opnemen van vakantie-uren

1. De vakantie dient te worden opgenomen in het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan. De in het belang van de instelling niet aldus opgenomen vakantie wordt verleend in het volgende kalenderjaar. Van dit artikel kan in zeer bijzondere gevallen worden afgeweken.
2. 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 tenminste aanspraak maken op een vakantie van drie weken aaneengesloten met inbegrip van de weekends daaraan voorafgaand en daarop aansluitend.
3. De werkgever kan een regeling treffen, die ertoe leidt, dat maximaal drie ziektedagen worden aangemerkt als vakantieverlof in het geval dat de werknemer tijdens de arbeidsongeschiktheidsperiode met toestemming van

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

4. De werkgever kan, indien zich omstandigheden voordoen, welke hij op het moment van vaststelling van het tijdvak van de vakantie niet kon voorzien en tengevolge waarvan het functioneren van de instelling c.q. dienst of afdeling ernstig in gevaar komt, het door hem vastgestelde tijdvak van de vakantie wijzigen. Het nieuwe tijdvak van de vakantie wordt door de werkgever in overleg met de werknemer vastgesteld.
5. De schade welke de werknemer tengevolge van deze wijziging lijdt, wordt door de werkgever vergoed.

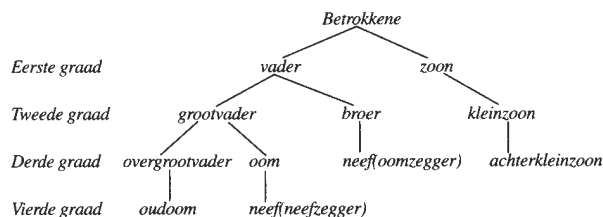
Artikel 6.2 Verlof

1. a. In artikel 6.2.1 tot en met 6.2.8 wordt verstaan onder betaald verlof, het in een werktijdenregeling door de werknemer op grond van deze regeling op te nemen aantal uren waarop geen arbeid behoeft te worden verricht. Deze uren tellen mee bij de vaststelling van de totale arbeidsduur.
- b. In artikel 6.2.9 tot en met 6.2.12 wordt verstaan onder onbetaald verlof het recht op vrij van iedere dienst en/of aanwezigheids- bereikbaarheids- consignatie- en/of slaapdienst. Het op grond van de hiervoor genoemde artikelen 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 artikel 6.2.1 als kind van de werknemer aangemerkt.
3. Voor de toepassing van artikel 6.2 tot en met 6.2.12 geldt voor deeltijdwerkers het naar rato beginsel.
4. De werkgever kan aan de werknemer betaald of onbetaald verlof verlenen.
5. Indien uit een oogpunt van instellingsbelang c.q. patiëntenbelang 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 6.2.1 Betaald verlof

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: twee vrije dagen.
 - b. Huwelijk of registratie van partnerschap van één van de leden van het gezin van de werknemer: één 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: één vrije dag.
 - d. 25 en 40 jarig huwelijksfeest van de werknemer: één vrije dag. Voor de werknemer die lid is van een religieuze gemeenschap wordt het 25 en 40 jarig priesterjubileum gelijk gesteld met het huwelijksfeest.
 - e. 25, 40, 50, 60 jarig huwelijksfeest van ouders of pleegouders van de werknemer, van de echtgeno(o)t(e) of relatiepartner: één vrije dag
 - f. 25 en 40 jarig dienstjubileum van de werknemer: één 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, voorzover niet reeds uit hoofde van sub g, recht op betaald verlof bestaat, van bloedverwanten in de 1^e en 2^e graad van de werknemer, van de echtgeno(o)t(e) of relatiepartner: één vrije dag.
2. Voor de gebeurtenissen genoemd in lid 1 sub a t/m f geldt dat de werknemer 14 etmalen tevoren aan de werkgever dient te melden dat hij van de regeling gebruik wenst te maken. Voor de gebeurtenissen genoemd in lid 1 a t/m h wordt in afwijking van artikel 6.2 lid 3 voor deeltijders het naar-rato-beginsel niet toegepast.
3. De werkgever verleent voor de hierna genoemde gebeurtenissen betaald verlof gedurende de bij die gebeurtenissen vermelde tijd.
 - a. het verrichten van bezigheden die verband houden met adoptie van een kind: 40 uur per adoptie-aanvraag. Bij noodzakelijk verblijf in het buitenland kan, ter beoordeling van de werkgever, deze 40 uur tot maximaal 80 uur verhoogd worden.
 - b. bij zodanige ziekte in het gezin dat de werknemer regelingen moet treffen om de zorg te regelen: 24 uur op jaarbasis. De werkgever treft hiertoe een regeling in overleg met de OR.

Toelichting



Artikel 6.2.2 Extra verlof

1. De werknemer die een huwelijk dan wel op andere wijze een samenlevingsverband aangaat, hetzij bij notariële akte dan wel gemeentelijke of kerkelijke registratie, heeft recht op twee extra betaald verlofdagen (= 14,4 uur). De werkgever behoeft slechts éénmaal het extra betaald verlof toe te kennen zolang het hetzelfde samenlevingsverband betreft;
2. Bij bevalling van de echtgenote of relatiepartner heeft de werknemer recht op vier extra betaalde verlofdagen (= 28,8 uur);
3. Voor werknemers die op grond van artikel 4.1 lid 2 Hoofdstuk arbeidsduur een arbeidsduur van gemiddeld 38 uur hebben, gelden in plaats van de onder lid 1 en 2 van dit artikel genoemde uren: 16 resp. 32 uren;
4. Het betaald verlof als bedoeld in de leden 1 t/m 3 wordt toegekend, ongeacht of de genoemde gebeurtenis samenvalt met een arbeidsvrije dag.

Artikel 6.2.3 Feestdagenverlof

1. Op feestdagen niet vallend op zaterdag of zondag, heeft de werknemer, met inachtneming van het gestelde in de volgende leden, een vrije dag met behoud van salaris.
2. Indien het belang van de dienst het naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk maakt dat een werknemer op een feestdag, niet vallend op een zaterdag of zondag, arbeid verricht, wordt voor het gewerkte aantal uren compensatie toegekend met behoud van salaris.
3. Uit de werktijdenregeling voortkomende vrije dagen (roostervrije dagen, niet zijnde weekenddagen of weekend vervangende dagen) mogen niet samenvallen met feestdagen niet vallend op zaterdag of zondag.
4. De werkgever kan in overleg met de OR dan wel de PVT een van lid 2 afwijkende regeling treffen. Deze regeling treedt in de plaats van het bepaalde in lid 2. Indien geen overeenstemming is bereikt blijft het bepaalde in lid 2 van toepassing.
5. De werkgever geeft de werknemer de gelegenheid een vrije dag te genieten op de met hem afgesproken feest- en gedenkdagen, die in de plaats treden van de bij de begripsbepalingen genoemde feest- en gedenkdagen, voor zover de bedrijfsvoering zulks toelaat. De werknemer geeft bij indiensttreding of voorafgaande aan enig kalenderjaar aan wanneer hij deze dag(en) wil genieten.

Artikel 6.2.4 Compensatie feestdagen en onregelmatigheidstoeslag

1. Voor werknemers die op grond van hun arbeidsovereenkomst uitsluitend werkzaam zijn op uren die vallen buiten de tijdstippen als genoemd in artikel 5.3 (onregelmatige dienst) Hoofdstuk werktijden geldt, in afwijking van het bepaalde in artikel 6.2.3, het navolgende.
2. Indien de werknemer als bedoeld in lid 1 op een zaterdag die samenvalt met een feestdag arbeid dient te verrichten, ontvangt hij voor het gewerkte aantal uren een compensatie in vrije tijd.
3. Tevens ontvangt de werknemer als bedoeld in lid 1 voor de gewerkte uren als bedoeld in lid 2 een toeslag die geldt voor feestdagen als bedoeld in artikel 5.3.3 (onregelmatige dienst) Hoofdstuk werktijden.
4. De werkgever kan in overleg met de OR dan wel de PVT een van lid 2 en 3 afwijkende regeling treffen. Deze regeling treedt in de plaats van het bepaalde in lid 2 en 3. Indien geen overeenstemming is bereikt blijft het bepaalde in lid 2 en 3 van toepassing.

Artikel 6.2.5 Overgangsregeling 55+-regeling

Voor de werknemer die vóór 1 april 2004 gebruik heeft gemaakt van de 55+ regeling blijven de volgende artikelen uit de CAO V&V 2001-2003 onverkort van toepassing: artikel 11 (55+ regeling) Uitvoeringsregeling arbeidsduur en werktijden, artikel 1 lid 2 (aantal vakantie-uren) en artikel 3 (vergrijzingsuren) Uitvoeringsregeling vakantie en de artikelen 2 en 3 Uitvoeringsregeling meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden.

Artikel 6.2.6 Zorgverlof bij zeer ernstige ziekte

Bij zeer ernstige ziekte van de echtgeno(o)t(e) of relatiepartner, (pleeg)ouders, (pleeg)kind of een verwant, waarmee de werknemer samenwoont, 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 drie maanden. Het tijdens deze periode van verlof opgebouwde vakantieverlof wordt geacht in de totale verlofperiode te zijn inbegrepen.

Een verklaring van de arts/behandelaar met betrekking tot de noodzaak van de verpleging en/of verzorging wordt door de werknemer overgelegd.

Artikel 6.2.7 Verlof i.v.m. commissies e.d.

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 werktijdenregeling of rooster 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.
3. De werknemer kan betaald of onbetaald verlof verkrijgen indien deelname aan de in lid 2 bedoelde activiteiten leidt tot verzuim van de in de werktijdenregeling 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 6.2.8 Begeleiding tijdens vakantie van cliënten

1. Het door de werknemer begeleiden van cliënten tijdens een vakantieperiode geschiedt op basis van vrijwilligheid.
2. Voor het gedurende de volledige etmalen begeleiden van cliënten tijdens een vakantieperiode van tenminste een etmaal ontvangt de werknemer een vergoeding van 4 uren per etmaal. Het bepaalde in de artikelen 5.2, 5.3, 5.4 en 5.5 Hoofdstuk werktijden is niet van toepassing.
3. De vergoeding wordt voor tweevijfde in vrije tijd gegeven en voor het overige omgezet in een geldbedrag bestaande uit een evenredig deel van het salaris.
4. De werkgever kan in overleg met de OR dan wel de PVT een van lid 2 en 3 van dit artikel afwijkende regeling treffen. Deze regeling treedt in de plaats van het bepaalde in lid 2 en 3. Indien er geen overeenstemming is bereikt, blijven lid 2 en 3 van dit artikel van toepassing.

Artikel 6.2.9 Onbetaald verlof

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 examen in de opleidingsovereenkomst voor een (duale) opleiding als genoemd in artikel 3.3.1 sub a Hoofdstuk beloning: maximaal 4 halve vrije dagen of 2 vrije dagen per jaar direct voorafgaand aan het examen.

Artikel 6.2.10 Verlenging bevallingsverlof

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

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

Artikel 6.2.11 Verlenging ouderschapsverlof

Het ouderschapsverlof kan, in afwijking van het bepaalde in de Wet arbeid en zorg, opgenomen worden over de gehele contractuele arbeidsduur gedurende een periode van zes maanden. Deze periode van zes maanden kan in overleg tussen werkgever en werknemer eenmaal verlengd worden met maximaal zes maanden.

Artikel 6.2.12 Premies

1. De over de periode van onbetaald verlof als bedoeld in artikel 6.2 lid 4 verschuldigde premies ten laste van de werkgever kunnen op de werknemer worden verhaald.
2. Indien de werknemer tijdens de periodes van onbetaald verlof als bedoeld in de artikelen 6.2.10 en 6.2.11, mits de voortzetting van de pensioenverzekering op grond van het PGGM-reglement mogelijk is, vrijwillig voortzet en/of de ziektekostenverzekering voortzet dan wel afsluit, neemt de werkgever een deel van de daarvoor aan het PGGM respectievelijk aan het IZZ, dan wel aan het ziekenfonds of een andere ziektekostenverzekeraar 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 voor rekening van de werkgever komend deel van de premies is gelijk aan het bedrag van de werkgeversbijdrage pensioenpremie respectievelijk ziektekosten- dan wel ziekenfondspremie 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 PGGM respectievelijk aan het IZZ, dan wel aan het ziekenfonds of de andere ziektekostenverzekeraar verschuldigde premies. Ingeval de werkgever zorg draagt voor de afdracht van de volledige premie, verhaalt hij het deel dat niet voor zijn rekening komt op de werknemer.
4. Het in het tweede lid bedoelde, voor rekening van de werkgever komende deel van de premies dient door de werknemer te worden terugbetaald ingeval het dienstverband met de werknemer na het onbetaald verlof niet wordt voortgezet met het in lid 2 genoemde tijdvak. Werkgever en werknemer treffen hiertoe een regeling.

Toelichting

De in deze uitvoeringsregeling opgenomen verlofregelingen komen qua werkingssfeer en criteria in beginsel niet overeen met de verlofregelingen ingevolge de Wet arbeid en zorg. Per situatie kan evenwel sprake zijn van het geheel of gedeeltelijk samenvallen van een bepaalde cao-verlofregeling met een wettelijke verlofregeling. In dat geval is geen sprake van cumulatie van wettelijke en cao-rechten. Daar waar de cao bovenwettelijke verlofregelingen kent, gelden de cao-regelingen.

In artikel 6.2.12 is een regeling getroffen voor de premiebetalingen tijdens onbetaald verlof. De werknemer blijft uiteraard zelf geheel aansprakelijk voor de mogelijke gevolgen indien hij zou besluiten om gebruikelijke verzekeringen tijdens dit verlof niet te continueren (PGGM, Zfw/IZZ) dan wel aan te gaan.

Hoofdstuk 7 Opleiding en ontwikkeling

Artikel 7.1 Bij- en nascholing

1. De werknemer heeft recht op en plicht tot scholing. Aan het verzoek van de werknemer zal worden tegemoetgekomen, voorzover dit past binnen het scholingsplan en het scholingsbudget als genoemd in de leden 5 en 6.
2. Aan de werknemer wordt op diens verzoek een tegemoetkoming toegekend in de kosten van een studie en wordt verlof gegeven, voor zover die studie in verband met de uitoefening van de functie of voor het vervullen van een andere functie naar het oordeel van de werkgever voor de instelling van belang is.
3. De werkgever stelt ter uitvoering van dit artikel een regeling studiekosten en studieverlof op. Vaststelling en wijziging van die regeling behoeft de instemming van de OR dan wel de PVT.
4. In deze regeling zal tenminste aandacht worden besteed aan:
 - studies die in opdracht van de werkgever gevolgd worden;
 - de kosten die voor vergoeding in aanmerking komen en in welke mate, met dien verstande dat van studies die in opdracht van de werkgever worden gevolgd de kosten volledig worden vergoed;
 - de tijd waarvoor studieverlof wordt verleend en in welke mate, met dien verstande dat van studies die in opdracht van de werkgever worden gevolgd, de voor het volgen van de lessen en het afleggen van examens benodigde tijd als werktijd wordt aangemerkt;
 - de terugbetaling van reeds verstrekte vergoeding.
5. De uitvoering van deze regeling zal plaatsvinden op basis van een jaarlijks door de werkgever vast te stellen scholingsbudget alsmede op basis van een in overleg met de OR dan wel de PVT vast te stellen scholingsplan. De werkgever maakt het scholingsplan bekend in de instelling.
6. Het scholingsbudget als bedoeld in lid 5 bedraagt tenminste 1% van de loonsom van de instelling.
7. Ingeval van herplaatsing van een werknemer die arbeidsongeschikt is geworden tijdens de uitoefening van zijn functie en voor deze herplaatsing her-, om- of bijscholing noodzakelijk is, wordt er 100% tegemoetkoming in de studiekosten verstrekt. Geen kosten worden vergoed, indien en voor zover de werknemer hiervoor een uitkering kan verkrijgen krachtens de Wet Rea.

Artikel 7.2 Individueel scholingsbudget en loopbaanadvies

1. De werkgever kan, in afwijking van het gestelde in artikel 7.1 lid 2, een regeling treffen waarin aan de werknemer een eigen budget ter besteding aan scholingsactiviteiten wordt toegekend.
2. De werknemer heeft desgewenst eens in de vijf jaar recht op een individueel en onafhankelijk loopbaanadvies. De werkgever kan met de OR dan wel de PVT afspraken maken omtrent een nadere spreiding van de introductie van het loopbaanadvies.

Artikel 7.3 Bijdrage beroepsorganisaties

De werknemer, die als lid staat ingeschreven bij een beroepsvereniging, die is aangesloten bij een federatie van verenigingen (koepelvereniging), die namens die beroepsvereniging gemandateerd is om de CAO-Verpleeg- en Verzorgingshuizen af te sluiten, heeft recht op een vergoeding van tenminste 50% van de contributie van die beroepsvereniging. De vergoeding als bedoeld in de vorige zin heeft alleen betrekking op het contributiedeel dat bedoeld is voor specifieke activiteiten die deze beroepsvereniging ontplooit, gericht op beroepsinhoudelijke aspecten en beroepsontwikkeling. De beroepsorganisaties zijn verplicht om tijdig jaarlijks de omvang van het contributiedeel aan het SOV&V aan te geven dat betrekking heeft op specifieke activiteiten die de betreffende beroepsvereniging verricht inzake beroepsinhoudelijke aspecten en beroepsontwikkeling. Bij gebreke van deze informatie vindt geen werkgeversbijdrage plaats.

Als zodanig zijn als beroepsvereniging benoemd:

- voor wat betreft de FHZ: KNGF, NVE, NVLF, NVPMT, NIP, VGVZ, VHIG, NVD en ter keuze van de werknemer KNMG (hoofdcontributie) dan wel NVVA;
- voor wat betreft De Unie Zorg en Welzijn: LVCV

Artikel 7.4 Registratiekosten

Aan de werknemer worden vergoed de kosten die voortvloeien uit de verplichte (her)registratie in het kader van de Wet op de beroepen in de individuele gezondheidszorg (Stb. 1993, nr. 655). Tot deze kosten worden tevens gerekend de kosten voor inschakeling van de Wegingscommissie van de Raad voor de Overgangsregeling Gezondheidszorgpsychologen.

Artikel 7.5 Herregistratie verpleeghuisartsen

1. De werknemer, werkzaam in de functie van verpleeghuisarts, heeft in het kader van de herregistratie ingevolge de Wet op de beroepen in de individuele gezondheidszorg (Stb. 1993, nr. 655) recht op vergoeding van kosten van noodzakelijke scholing. De voor scholing benodigde tijd wordt als werktijd aangemerkt.

- Op de in het eerste lid bedoelde vergoeding bestaat alleen recht indien en voorzover deze kosten voortvloeien uit het Besluit eisen en voorwaarden inzake herregistratie van verpleeghuisartsen (Stct. 26 maart 2002, nr. 60).

Hoofdstuk 8 Meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden

Artikel 8.1 Meerkeuzesysteem

- De werknemer kan op grond van de bepalingen in het Hoofdstuk meerkeuzesysteem een of meer arbeidsvoorwaarden of delen daarvan inwisselen, aankopen dan wel verkopen.
Voor toepassing van deze bepaling en het bepaalde in dit hoofdstuk wordt verstaan onder het inwisselen dan wel aankopen of verkopen van een of meer arbeidsvoorwaarden, of delen daarvan: het aanwijzen van de werknemer van de in dit hoofdstuk opgenomen doelen die toegevoegd worden aan zijn arbeidsvoorwaarden onder (gedeeltelijk) afstand doen van een of meer in dit hoofdstuk opgenomen bronnen.
- De keuze(s) van de werknemer op grond van lid 1 worden schriftelijk vastgelegd en door de werkgever schriftelijk aan de werknemer bevestigd.

Toelichting

De cao bevat een hoofdstuk inzake een systeem van flexibele arbeidsvoorwaarden, verder te noemen Meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden. Hierin zijn de rechten en plichten in het kader van dit systeem bijeengebracht. Dit bijebrengen heeft tot doel de werkwijze van het systeem overzichtelijker en begrijpelijker te maken. In de regelingen wordt gesproken over bronnen en doelen. De bronnen vormen tezamen de ruimte van de werknemer, hetzij in tijd hetzij in geldswaarde, die hij kan aanwenden om in te zetten voor een door hem gekozen doel, hetzij in geldswaarde, hetzij in tijd.

Bronnen en doelen zijn limitatief aangegeven. De werknemer kan zijn bronnen aanwenden voor door hem gekozen doelen binnen de in dit hoofdstuk aangegeven voorwaarden.

Door vastlegging van de keuzen van de werknemer en bevestiging daarvan aan hem door de werkgever, wordt de door de werknemer gewenste aanpassing contractueel vastgelegd.

Het spreken over doelen is voor velen abstract. Vaak wordt het systeem inzichtelijker wanneer gesproken kan worden van aan- en verkopen. Daarom is het bovenstaande artikel in een definitie vastgelegd om aldus aan te geven wat in het kader van dit systeem wordt verstaan met aankopen en verkopen.

Artikel 8.2 Inwisselen van arbeidsvoorwaarden

- De werknemer kan de in artikel 8.3 van deze regeling genoemde arbeidsvoorwaarden, de tijdbronnen respectievelijk geldbronnen, inwisselen tegen de in artikel 8.3 genoemde tijd- respectievelijk gelddoelen. Indien een bron wordt ingewisseld tegen een doel dan dient de waarde van de bron respectievelijk de waarde van het doel gelijkwaardig aan elkaar te zijn.
- Indien de werknemer gebruik wenst te maken van het bepaalde in lid 1 dan dient hij vóór 1 september van ieder kalenderjaar 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 OR dan wel de PVT afwijken van de termijn als bedoeld in de vorige zin.
- 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 maximaal één kalenderjaar. Gedurende deze periode kan de keuze noch door de werknemer noch door de werkgever worden gewijzigd.
- De werkgever is verplicht de werknemer te wijzen op de gevolgen van de door de werknemer te maken keuze(n) aan de hand van de door het SOV&V uitgebrachte brochure "Meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden CAO V&V".

Artikel 8.3 Bronnen en doelen

- De werknemer kan de navolgende tijdbronnen inwisselen:
 - de voor hem, op grond van artikel 6.1 en 6.1.1 Hoofdstuk werk en privé geldende jaarlijkse vakantie-uren voor zover dit het aantal van 144 uren (= 20 x 7,2) overstijgt;
 - de op grond van artikel 4.3 lid 2 Hoofdstuk arbeidsduur gespaarde uren;
 - de op grond van artikel 6.2.5 (overgangsregeling 55+) Hoofdstuk werk en privé opgebouwde rechten;
 - de extra uren als bedoeld in artikel 4.4 Hoofdstuk arbeidsduur;
 - de vergoeding voor onregelmatige dienst in de vorm van vrije tijd als bedoeld in artikel 5.2.3 lid 1 Hoofdstuk werktijden;
 - maximaal 3 extra gekochte vakantiedagen als bedoeld in artikel 8.8 van dit hoofdstuk; en de navolgende geldbronnen:
 - het bruto salaris;
 - de bruto vakantietoeslag met inachtneming van het minimum als bedoeld in artikel 16 van de Wet Minimumloon en Minimum vakantiebijslag;
 - de eindejaarsuitkering als bedoeld in artikel 3.2.3 Hoofdstuk beloning;
 - de bijzondere toeslagen als bedoeld in artikel 3.2.4 respectievelijk de waarnemingstoeslag als bedoeld in artikel 3.2.2 Hoofdstuk beloning;
 - de geldelijke vergoeding voor onregelmatige dienst als bedoeld in artikel 5.3.3 lid 1 Hoofdstuk werktijden.

2. De in het eerste lid genoemde bronnen kunnen met inachtneming van het bepaalde in artikel 8.4 en verder van deze regeling worden ingewisseld voor de navolgende tijddoelen:
 - a. langdurig betaald verlof;
 - b. maximaal drie extra vakantiedagen;
 en de navolgende geld (in natura) doelen:
 - c. geld;
 - d. spaarregeling als bedoeld in artikel 3.1.10;
 - 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 8.5 van dit hoofdstuk;
 - i. (geldt per 1 januari 2004) de contributie van de werknemersorganisaties partij bij deze CAO;
 - j. (geldt per 1 januari 2004) de contributie van de beroepsorganisatie als bedoeld in artikel 7.3, voor dat gedeelte van de contributie waarvoor geen vergoeding door de werkgever wordt verstrekt op grond van artikel 7.3. van deze CAO.
3. Bij het inwisselen van bronnen voor doelen geldt het bepaalde in de volgende artikelen.

Artikel 8.4 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 hiernavolgende bronnen te sparen en in een aaneengesloten periode op te nemen:
 - a. de voor hem, op grond van de artikelen 6.1 en 6.1.1 Hoofdstuk werk en privé geldende jaarlijkse vakantie-uren voor zover dit het aantal van 144 (= 20 x 7,2) overstijgt. Voor deeltijdwerkers geldt het voorgaande naar rato van het dienstverband.
 - b. de op grond van artikel 4.3 lid 2 (afwijkende arbeidsduur, uren > 36 uur) Hoofdstuk arbeidsduur gespaarde uren;
 - c. de op grond van artikel 6.2.5 (overgangsregeling 55+) Hoofdstuk werk en privé opgebouwde rechten;
 - d. de extra uren als bedoeld in artikel 4.4 Hoofdstuk arbeidsduur;
 - e. de vergoeding voor onregelmatige dienst in de vorm van vrije tijd als bedoeld in 8.3 lid 1 sub e.
 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 OR dan wel de PVT overeenkomen dat bij de toepassing van het bepaalde in lid 1 wordt afgeweken van het bepaalde in artikel 6.1.3 (opnemen van vakantie uren) Hoofdstuk werk en privé, met inachtneming van het wettelijk geldende minimum aantal dagen.
3. De werkgever stelt in overleg met de OR dan wel de PVT ten behoeve van het in lid 1 bedoelde verlof 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 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 recht op een andere compensatie dan in tijd, behoudens in geval dit uitdrukkelijk anders in deze cao en in het vorige lid is bepaald.
9. Indien de werknemer na het van kracht worden van de wettelijke regeling voor verlofsparen na 31 december 2000 meer vrije uren opbouwt dan het wettelijk toegestane aantal van 250 dagen dan wel meer dan het toegestane aantal dagen van de alsdan geldende wettelijke regeling in een voltijd arbeidsduur van gemiddeld 38, 38,4 respectievelijk 36 uur en indien er sprake is van een deeltijd arbeidsduur naar rato van het dienstverband, dan wordt hij over het meerdere loonbelasting en premies verschuldigd. Het bovengenoemde aantal dagen is inclusief de eventuele vermeerdering van het aantal uren met 20% op grond van lid 4 van dit artikel.

Artikel 8.5 Aanvullende pensioenaanspraken

1. De werknemer kan er voor kiezen om het spaarverlof als bedoeld in artikel 8.4 lid 1 en/of de brutolooncomponenten als bedoeld onder artikel 8.3 lid 1 sub g tot en met k geheel of gedeeltelijk in te wisselen voor de opbouw van pensioenaanspraken.
2. De werkgever verstrekt hiertoe aan de werknemer ter aanvulling op de pensioenrechten die voortvloeien uit de door het PGGM uitgevoerde verplichte pensioenregeling, een pensioentoezegging met inachtneming van

de wettelijke bepalingen respectievelijk de wettelijke grenzen ten aanzien van de bovenmatige pensioenopbouw. De kosten van deze pensioenrechten komen geheel voor rekening van de werknemer.

3. Bij de toepassing van dit artikel wordt de waarde van het uurloon gelijk gesteld aan 115% van het actuele uurloon op het moment van de inwisseling in een pensioenaanspraak.

Artikel 8.6 PC-privé, fietsenplan en kinderopvang

1. De werknemer kan gebruik maken van een door de werkgever geïnitieerd PC-privé project, fietsenplan, kinderopvangregeling 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 8.3;
 - de eindejaarsuitkering;
 - de beloningen als bedoeld in artikel 8.3 lid 1 sub j;
 - de geldelijke vergoeding voor onregelmatige dienst als bedoeld in artikel 8.3 lid 1 sub k;
 - de bovenwettelijke vakantie-uren als bedoeld in artikel 8.3 lid 1 sub a;
 - de maximaal 3 extra gekochte vakantiedagen als bedoeld in artikel 8.3 lid 1 sub f;Ten behoeve van de berekening van de waarde van een verlofdag wordt de loonwaarde van een vakantie-uur gelijk gesteld aan het actuele uurloon.
3. Indien de werknemer gebruik maakt van de mogelijkheden als bedoeld lid 1, wordt, voor zover van toepassing, het uurloon ten behoeve van de berekening van de toeslagen als bedoeld in artikel 5.2 en 5.3 Hoofdstuk werktijden zodanig vastgesteld als ware het brutosalaris niet verlaagd.
4. Voor de berekening van de hoogte van de verhuiskostenvergoeding als bedoeld in artikel 10.5 lid 1 sub c Hoofdstuk bijdragen en uitkeringen en de jubileumgratificatie in artikel 3.2.5 Hoofdstuk beloning wordt uitgegaan van het verlaagde brutosalaris.

Artikel 8.7 Spaarloon

De werknemer kan in het kader van een door de werkgever opgestelde spaarloonregeling als bedoeld in artikel 3.1.10 Hoofdstuk beloning, onder de condities die de fiscale regelingen daaraan stellen, hiervoor de bronnen als bedoeld in artikel 8.6 lid 2 inwisselen.

Artikel 8.8 Kopen en verkopen van vakantiedagen

1. De werknemer kan jaarlijks bij de werkgever een verzoek indienen om maximaal 3 vakantiedagen van zijn vakantietegoed in het volgende kalenderjaar te kopen dan wel te verkopen.
2. Voor de toepassing van dit artikel wordt de waarde van een vakantie-uur gelijk gesteld aan het actuele uurloon.
3. 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.
4. De beslissing op het verzoek van de werknemer wordt door de werkgever binnen drie maanden schriftelijk aan de werknemer medegedeeld. Indien de werkgever het verzoek niet inwilligt doet hij dit onder schriftelijke opgave van redenen.
5. De werkgever kan in overleg met de OR dan wel de PVT een van lid 3 en/of lid 4 afwijkende termijn overeenkomen.
6. 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 9 Arbeid en gezondheid

Artikel 9.1.1 Ziekte en arbeidsongeschiktheid en Reglement ziekmelding

1. De werknemer is, onverminderd de op hem bij of krachtens de wet alsmede op de cao rustende verplichtingen, gehouden het hierna genoemde reglement ziekmelding na te leven.
2. De werkgever stelt een reglement ziekmelding vast, waarin tenminste bepaald wordt:
 - wanneer de werknemer zich in geval van ziekte, ook tijdens vakantie, uiterlijk bij de werkgever dient ziek te melden;
 - aan welke voorschriften de werknemer zich in ieder geval naast de wettelijke voorschriften bij ziekte en arbeidsongeschiktheid dient te houden;
 - welke controle- en begeleidingsactiviteiten door de werkgever kunnen worden uitgevoerd.

Artikel 9.1.2 Loondoorbetaling bij ziekte en arbeidsongeschiktheid

(vervalt per 1 januari 2005)

1. a. De werknemer die wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid in de zin van artikel 9.1.1 verhinderd is werkzaamheden te verrichten en de werkgever hiervan terstond op de hoogte heeft gesteld, heeft gedurende een termijn van maximaal 24 maanden aanspraak op doorbetaling van zijn inkomen door de werkgever. Deze loondoorbetalingsverplichting strekt ertoe dat de werknemer zijn netto-inkomen behoudt.
- b. Indien de werknemer na de maximumtermijn van 52 weken als bedoeld in artikel 7: 629 BW niet respectievelijk niet meer arbeidsongeschikt is in de zin van de WAO (minder dan 15%), dan is de loondoorbetalingsplicht als bedoeld in lid 1a niet respectievelijk niet meer van toepassing. De

- werknemer ontvangt geen loonbetaling van de werkgever, indien de werknemer uitsluitend een WW-uitkering ontvangt.
2. Onder netto-inkomen als bedoeld in dit artikel wordt verstaan het inkomen dat wordt afgeleid van de som van:
 - a. het bruto-maandsalaris dat de werknemer geniet op het moment dat de arbeidsongeschiktheid ontstaat;
 - b. de overige bestanddelen die als loon worden aangemerkt in de dagloonregelen Ziektewet (ZW), WAO, dan wel de Werkloosheidswet (WW).

De hoogte van de onder b. genoemde bestanddelen wordt op maandbasis gemeten over een periode van drie maanden voorafgaand aan de maand waarin de arbeidsongeschiktheid is ingetreden.
 3. Het netto-inkomen wordt verminderd met:
 - a. het bedrag van de netto-uitkering door de werknemer ontvangen op grond van enige bij of krachtens de wet geldende verzekering, een uitkering ingevolge de Wet op de Reïntegratie Arbeidsgehandicapten (Wet Rea) alsmede een uitkering op grond van het invaliditeitspensioen ingevolge het pensioenreglement PGGM;
 - b. het bedrag aan netto-inkomsten in of buiten dienstbetrekking door de werknemer genoten voor werkzaamheden die hij heeft verricht gedurende de tijd dat hij de bedongen arbeid had kunnen verrichten.
 4. Wanneer aan de werknemer geen invaliditeitspensioen ingevolge het pensioenreglement PGGM wordt toegekend ten gevolge van het feit dat hij gedurende enige periode van onbetaald verlof zijn PGGM-verzekering niet heeft gecontinueerd, vindt de vermindering van het netto-inkomen als bedoeld in lid 3, onder a, laatste zinsdeel, plaats vanaf de dag waarop de WAO-uitkering een aanvang neemt, alsof de werknemer het bedrag van het invaliditeitspensioen dat voor hem zou hebben gegolden indien hij verzekerd was geweest, heeft genoten.
 5. Bijstelling van het in lid 2 bedoelde netto-inkomen zal plaatsvinden:
 - a. indien het maandsalaris wijziging ondergaat ten gevolge van:
 1. toekenning van een periodieke verhoging gedurende de eerste 52 weken van arbeidsongeschiktheid;
 2. algemene salaris aanpassingen ingevolge deze cao;
 - b. door fiscale wijzigingen en wijzigingen in de sociale verzekerings- en/of de pensioenpremies, zoals deze zouden zijn ingehouden ingeval van arbeidsongeschiktheid.
 6. Gedurende de in lid 1 genoemde periode behoudt de werknemer recht op vakantiebijslag, onder aftrek van de op grond van enige bij of krachtens de wet geldende verzekering, de Wet Rea, alsmede op grond van het invaliditeitspensioen ingevolge het pensioenreglement PGGM toegekende vakantiebijslag.
 7. Indien de werknemer na beëindiging van zijn arbeidsongeschiktheid zijn werkzaamheden heeft hervat en binnen de termijn, genoemd in artikel 7:629 lid 10 BW*, na deze hervatting opnieuw arbeidsongeschikt wordt, zal de tweede arbeidsongeschiktheid voor de vaststelling van de in lid 1 bedoelde duur als een voortzetting van de eerste worden beschouwd.
* per 1 december 2001
 8. Het recht op doorbetaling van het inkomen als bedoeld in lid 1 vervalt op het tijdstip dat de dienstbetrekking eindigt.

Met verwijzing naar het Protocol inzake Arbeid en Gezondheid wordt artikel 9.1.2. met ingang van 1 januari 2005 vervangen door de volgende tekst:

Artikel 9.1.2 Loondoorbetaling bij ziekte en arbeidsongeschiktheid

(geldt per 1 januari 2005)

1. De werknemer die wegens ziekte als bedoeld in artikel 7:629 BW of arbeidsongeschiktheid in de zin van de nieuwe WAO verhinderd is werkzaamheden te verrichten en de werkgever hiervan terstond op de hoogte heeft gesteld, heeft gedurende een termijn van maximaal 12 maanden aanspraak op doorbetaling van zijn inkomen door de werkgever. Deze loondoorbetalingsverplichting strekt ertoe dat de werknemer zijn netto-inkomen behoudt.
2. Onder netto-inkomen als bedoeld in dit artikel wordt verstaan het inkomen dat wordt afgeleid van de som van:
 - a. het bruto-maandsalaris dat de werknemer geniet op het moment dat de arbeidsongeschiktheid ontstaat;
 - b. de overige bestanddelen die als loon worden aangemerkt in de relevante dagloonregelen wettelijke sociale werknemersverzekeringen. De hoogte van de onder b. genoemde bestanddelen wordt op maandbasis gemeten over een periode van drie maanden voorafgaand aan de maand waarin de arbeidsongeschiktheid is ingetreden.
3. Het netto-inkomen wordt verminderd met:
 - a. het bedrag van de netto-uitkering door de werknemer ontvangen op grond van enige bij of krachtens de wet geldende verzekering, een uitkering ingevolge de Wet op de Reïntegratie Arbeidsgehandicapten (Wet Rea) alsmede een uitkering op grond van het invaliditeitspensioen ingevolge het pensioenreglement PGGM;
 - b. het bedrag aan netto-inkomsten in of buiten dienstbetrekking door de werknemer genoten voor werkzaamheden die hij heeft verricht gedurende de tijd dat hij de bedongen arbeid had kunnen verrichten.
4. Wanneer aan de werknemer geen invaliditeitspensioen ingevolge het pensioenreglement PGGM wordt toegekend ten gevolge van het feit dat hij gedurende enige periode van onbetaald verlof zijn PGGM-verzekering niet heeft gecontinueerd, vindt de vermindering van het netto-inkomen als bedoeld in lid 3, onder a, laatste zinsdeel, plaats vanaf de dag waarop de nieuwe WAO-uitkering een aanvang neemt, alsof de werknemer het

bedrag van het invaliditeitspensioen dat voor hem zou hebben gegolden indien hij verzekerd was geweest, heeft genoten.

5. Bijstelling van het in lid 2 bedoelde netto-inkomen zal plaatsvinden:
 - a. indien het maandsalaris wijziging ondergaat ten gevolge van:
 - toekenning van een periodieke verhoging gedurende de eerste 12 maanden van ziekte of arbeidsongeschiktheid;
 - algemene salarisaanpassingen ingevolge deze cao;
 - b. door fiscale wijzigingen en wijzigingen in de sociale verzekerings- en/of de pensioenpremies, zoals deze zouden zijn ingehouden ingeval de werknemer niet ziek of arbeidsongeschiktheid zou zijn geweest.
6. Gedurende de in lid 1 genoemde periode behoudt de werknemer recht op vakantiebijslag, onder aftrek van de op grond van enige bij of krachtens de wet geldende verzekering, de Wet Rea, alsmede op grond van het invaliditeitspensioen ingevolge het pensioenreglement PGGM toegekende vakantiebijslag.
7. Het recht op doorbetaling van het inkomen als bedoeld in lid 1 vervalt op het tijdstip dat de dienstbetrekking eindigt.
8. Indien de werknemer na beëindiging van zijn ziekte zijn werkzaamheden heeft hervat en binnen de termijn als genoemd in artikel 7: 629 lid 10 BW, na deze hervatting opnieuw ziek wordt, zal de tweede ziekte als een voortzetting van de eerste worden beschouwd.
9. Op de werknemer die binnen 4 weken vanaf 1 januari 2004 wederom ziek of arbeidsongeschikt wordt, op grond waarvan deze ongeschiktheid tot werken geacht wordt eenzelfde, niet onderbroken periode van ziekte of arbeidsongeschiktheid vormen, blijft het gestelde in artikel 37 CAO-V&V 2001-2003 van toepassing.

Artikel 9.1.3 Ziekte en arbeidsongeschiktheid door derden

Ingeval de ziekte en arbeidsongeschiktheid van de werknemer het gevolg is van een gebeurtenis, terzake waarvan de werkgever rechten tegenover derden kan doen gelden, zal, indien de werknemer dit wenst, de werkgever de mogelijk aan de werknemer tegenover de wettelijk aansprakelijke derde toekomende persoonlijke vorderingen, gelijktijdig met de vordering van de werkgever tegenover deze derde geldend maken.

Artikel 9.1.4 Verlagen of vervallen van loondoorbetaling

1. Onverminderd het bepaalde in artikel 7: 629 lid 3 en lid 6 BW, kan de werkgever de doorbetaling van het inkomen als bedoeld in artikel 9.1.2 lid 1 verlagen tot het in artikel 7: 629 lid 1 BW voorgeschreven niveau, indien blijkt dat de werknemer de verplichtingen ingevolge artikel 9.1.1 niet is nagekomen.
2. Het recht op loondoorbetaling als bedoeld in artikel 9.1.2 lid 1, kan door de werkgever geheel respectievelijk gedeeltelijk vervallen verklaard worden, wanneer de aanspraak op uitkering ingevolge de ZW of de WAO, de Wet Rea of de WW geheel respectievelijk gedeeltelijk komt te vervallen, tenzij zulks aan de werkgever te wijten is.

Artikel 9.1.5 Regeling positieve stimulansen vermindering ziekteverzuim

De werkgever kan met als doel het leveren van een bijdrage aan het verminderen van het ziekteverzuim, met instemming van het medezeggenschapsorgaan op grond van artikel 27 WOR, een regeling treffen waarin een of meer stimulansen zijn opgenomen. Voorwaarden voor de regeling zijn:

- a. er dient rekening te worden gehouden met de positie van chronisch zieken;
- b. de regeling dient jaarlijks met de OR dan wel de PVT te worden besproken en geëvalueerd;
- c. de werkgever verstrekt jaarlijks informatie aan alle werknemers over de toepassing van de regeling, bijvoorbeeld in het sociaal jaarverslag;
- d. van de regeling mogen geen werknemers worden uitgesloten en de stimulansen dienen positief van aard te zijn.

Artikel 9.2 Bijdrage kosten plan van aanpak arbeidsomstandigheden

1. De werknemer wiens werkgever minimaal de elementen a t/m d heeft opgenomen in het plan van aanpak als bedoeld in artikel 9.4.1, neemt deel in de Stichting Sociaal Fonds Verpleeg- en Verzorgingshuizen en is uit hoofde van deze deelneming een bijdrage verschuldigd aan deze stichting. De minimale elementen zijn:
 - a. keuze arbodienst en inhoud contract;
 - b. monitoring ziekteverzuim;
 - c. activiteiten in het kader van herplaatsing van (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemers;
 - d. activiteiten in het kader van werkdrukbestrijding, preventie en fysieke en psychische belasting op basis van diverse sectorspecifieke onderzoeken en ontwikkelde instrumenten.De hoogte van de bijdrage wordt vastgesteld door cao-partijen.
2. Indien de werkgever de bijdrage inhoudt op het loon van de werknemer, is de werknemer bevrijd van de verplichting als bedoeld in lid 1 van dit artikel.
3. De Stichting Sociaal Fonds Verpleeg- en Verzorgingshuizen heeft (mede) tot doel het arbeidsomstandighedenbeleid in de sector te verbeteren en het ziekteverzuim respectievelijk de instroom in de WAO terug te dringen.

Onder loon als bedoeld in dit artikel wordt begrepen het door de werknemer genoten salaris vermeerderd met de vakantietoelage.

Het plan van aanpak wordt, met inachtneming van het bepaalde in artikel 27 WOR, met instemming van de OR dan wel de PVT vastgesteld.
4. De statuten van de Stichting Sociaal Fonds Verpleeg- en Verzorgingshuizen maken deel uit van de cao.

Artikel 9.3.1 Werknemersbijdrage herverzekering bovenwettelijke loondoorbetaling bij ziekte

1. De werkgever kan op het loon van de werknemer een bijdrage als bedoeld in artikel 9.3.2 inhouden met inachtneming van het bepaalde in de artikelen 9.3.1 tot en met 9.3.5.
2. De bijdrage van de werknemer heeft betrekking op de premie, in verband met de verzekering van 30% van het salaris als bedoeld in Bijlage A begripsbepalingen onder 4, vermeerderd met 30% van de vakantiebijslag als bedoeld in artikel 3.2.6 Hoofdstuk beloning.
3. De bijdrage wordt met inachtneming van het bepaalde in artikel 9.3.2 per maand ingehouden.
4. De werkgever kan per kalenderjaar afzien van het inhouden van het geheel of een gedeelte van de door de werknemer verschuldigde bijdrage.

Artikel 9.3.2 Bijdrage werknemer in premie

1. Met inachtneming van het bepaalde in lid 2, draagt de bijdrage als bedoeld in artikel 9.3.1 de helft van de feitelijke voor de instelling geldende premie voor de verzekering als bedoeld in artikel 9.3.1 lid 2 van deze regeling.
2. De bijdrage als bedoeld in lid 1 kan nooit meer bedragen dan:
 - a. de premie die de werkgever feitelijk verschuldigd is dan wel feitelijk verschuldigd zou zijn voor een verzekering als bedoeld in artikel 9.3.1 lid 2;
 - b. 0,45% van het maximum dagloon als bedoeld in de Coördinatiewet Sociale Verzekeringen. Het maximum dagloon wordt berekend over het aantal arbeidsdagen per maand vermenigvuldigd met het maximum dagloon.

Artikel 9.3.3 Inning en afdracht bijdrage

1. De werkgever houdt op het loon van de werknemer de bijdrage als bedoeld in artikel 9.3.1 in en draagt deze bijdrage af aan de Stichting Sociaal Fonds Verpleeg- en Verzorgingshuizen.
2. Stichting Sociaal Fonds Verpleeg- en Verzorgingshuizen draagt de bijdrage van de werknemer af aan de door de stichting aangewezen verzekeraar.
3. Stichting Sociaal Fonds Verpleeg- en Verzorgingshuizen kan de werkgever machtigen onder door haar te stellen voorwaarden de eigen bijdrage rechtstreeks aan de aangewezen verzekeraar af te dragen.

Artikel 9.3.4 Informatie aan de OR/PVT

1. De werkgever is verplicht de OR dan wel de PVT informatie te verschaffen over de premie als bedoeld in artikel 9.3.2 lid 1, de polisvoorwaarden en de wijze waarop de premie is vastgesteld respectievelijk wordt aangepast.
2. Indien de werkgever voornemens is gebruik te maken van de bevoegdheid als bedoeld in artikel 9.3.1 lid 4, zal de werkgever de OR dan wel de PVT hierover informeren.

Artikel 9.3.5 Gelijktelling afwijkende regelingen

Cao-partijen kunnen ten aanzien van onderlinge collectieve voorzieningen van werkgevers, die (mede) tot doel hebben een voorziening te treffen voor de bovenwettelijke loondoorbetalingsverplichting over het eerste ziektejaar als bedoeld in artikel 9.1.2 cao, maar geen verzekering zijn als bedoeld in artikel 9.3.1, bepalen dat artikel 9.3.1 van overeenkomstige toepassing is.

Artikel 9.4.1 Plan van aanpak arbeidsomstandigheden

De werkgever stelt een plan van aanpak inzake de arbeidsomstandigheden op.

De werkgever draagt er zorg voor dat het plan van aanpak en de prioritering binnen dit plan aansluiten op de aard en de omvang van de binnen de instelling geconstateerde arborisico's.

1. De werkgever zal het plan van aanpak met het medezeggenschapsorgaan bespreken en evalueren. Deze evaluatie zal tevens worden betrokken bij de in artikel 9.4.10 lid 7 genoemde evaluatie van de werkzaamheden van de gecontracteerde arbodienst.
2. De werkgever neemt in het af te sluiten contract met een arbodienst afspraken op aangaande de (wettelijke verplichte) rol van de arbodienst bij de aanpak van de geconstateerde arborisico's als bedoeld in lid 2.

Artikel 9.4.2 Risico inventarisatie en evaluatie

De werkgever zal ten behoeve van de door hem op grond van de Arbowet uit te voeren risico inventarisatie en evaluatie (RI&E) gebruik maken van het standaardmodel RI&E welke voor de branche verpleeg- en verzorgingshuizen in opdracht van sociale partners is ontwikkeld.

Artikel 9.4.3 Ziekteverzuim

1. De werkgever sluit zich ten behoeve van de registratie van zijn verzuimcijfers aan bij het in opdracht van sociale partners opgerichte Peilstation Ziekteverzuim.
2. De werkgever onderzoekt oorzaken van geconstateerde substantiële afwijkingen, bijvoorbeeld op een afdeling, van het gemiddelde ziekteverzuim binnen de instelling. De werkgever voert overleg met het medezeggenschapsorgaan over de noodzaak tot het treffen van maatregelen.

Artikel 9.4.4 Arbozorgsysteem

De werkgever hanteert een arbozorgsysteem.

Artikel 9.4.5 Werklustbeheersing

1. De werkgever hanteert een, met instemming van het medezeggenschapsorgaan geselecteerd, systeem van werklustbeheersing dat rekening houdt met de professionele autonomie van de individuele werknemer.
2. De werkgever overlegt tenminste eenmaal per jaar met het medezeggenschapsorgaan over de toepassing van dit systeem.
3. De werkgever is gehouden om verbeteracties te realiseren indien het medezeggenschapsorgaan of de werkgever knelpunten hebben geconstateerd.
4. Onder knelpunten als bedoeld in lid 3 worden in ieder geval verstaan frequent voorkomende 'last-minute' wijzigingen die een gebleken negatief effect hebben op de werklust en de werkdruk.

Artikel 9.4.6 Preventiebeleid fysieke belasting

1. De werkgever voert een preventief beleid, dat erop is gericht om de mate van blootstelling van werknemers aan fysieke overbelasting terug te dringen.
Het beleid is gebaseerd op een door de werkgever opgesteld plan van aanpak preventiebeleid fysieke belasting. Bij de uitvoering van het beleid maakt hij gebruik van de door partijen ter beschikking gestelde instrumenten en richtlijnen.
2. Het beleid dient erop gericht te zijn de blootstelling van werknemers aan fysieke overbelasting met 30% te verminderen ten opzichte van de eerste door de werkgever uitgevoerde meting naar deze blootstelling.
3. Het Plan van Aanpak Preventiebeleid fysieke belasting als bedoeld in lid 1 bevat in ieder geval het volgende:
 - a. de wijze van aanpak van de aan de hand van de in lid 4 genoemde BeleidsSpiegel vastgestelde lacunes en/of verbeterpunten in het bestaande preventiebeleid;
 - b. in samenhang met het onder a gestelde, de wijze van aanpak van de met behulp van de Tilthermometer als bedoeld in lid 2 vastgestelde mate van fysieke overbelasting;
 - c. ten aanzien van de aanpak van verbeterpunten als bedoeld onder a en b worden vastgelegd:
 - de concrete maatregelen welke genomen zullen worden;
 - het tijdpad waarbinnen de verschillende maatregelen genomen worden;
 - de prioritering van de te nemen maatregelen, welke gerelateerd is aan de mate van blootstelling aan fysieke overbelasting;
 - de (eind)verantwoordelijke persoon, afdeling of onderdeel voor elk van de maatregelen afzonderlijk en voor het geheel van maatregelen gezamenlijk.
 - d. Het plan van aanpak wordt in overleg met het medezeggenschapsorgaan vastgesteld en tenminste 1 maal per jaar geëvalueerd met het medezeggenschapsorgaan.
4. De werknemer is gehouden zijn medewerking te verlenen aan maatregelen en activiteiten van de werkgever in het kader van de aanpak van fysieke overbelasting.

Artikel 9.4.7 Preventiebeleid psychische belasting

1. De werkgever voert een preventief beleid dat erop is gericht om de mate van blootstelling van werknemers aan te hoge psychische belasting en werkdruk terug te brengen.
Het beleid is gebaseerd op een door de werkgever opgesteld plan van aanpak preventiebeleid psychische belasting en werkdruk. Hij maakt daarbij gebruik van het instrument voor het uitvoeren van een medewerkersraadpleging, welke door partijen ter beschikking is gesteld dan wel van een, in overleg met het medezeggenschapsorgaan geselecteerd, ander instrument. Teneinde de oorzaken van psychische belasting vast te stellen dient de werkgever met ingang van 2002 eenmaal per twee jaar door middel van een enquête de werknemerstevredenheid te meten.
2. Het beleid dient erop gericht te zijn de blootstelling van werknemers aan psychische belasting met 20% te verminderen ten opzichte van de eerste door de werkgever uitgevoerde meting.
3. De werknemer is gehouden zijn medewerking te verlenen aan maatregelen en activiteiten van de werkgever naar aanleiding van de uitkomsten van de medewerkersraadpleging als bedoeld in lid 1.

Artikel 9.4.8 Seksuele intimidatie

1. De werkgever zorgt er voor dat de werknemer zo veel mogelijk wordt beschermd tegen seksuele intimidatie en de nadelige gevolgen daarvan.
2. Onder seksuele intimidatie, als bedoeld in lid 1, wordt verstaan:
ongewenste seksuele toenadering, verzoek om seksuele gunsten of ander verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag van seksuele aard waarbij tevens sprake is van een van de volgende punten:
3.
 - a. Onderwerping aan dergelijk gedrag wordt, hetzij expliciet hetzij impliciet, gehanteerd als voorwaarde voor tewerkstelling van een persoon.
 - b. Onderwerping aan of afwijzing van dergelijk gedrag door een persoon, wordt gebruikt of mede gebruikt als basis voor beslissingen die het werk van deze persoon raken.
 - c. Dergelijk gedrag heeft het doel de werkprestaties van een persoon aan te tasten en/of een intimiderende, vijandige of onaangename werkomgeving te creëren.
 - d. De werkgever kan een vertrouwenspersoon benoemen bij wie werknemers die met seksuele intimidatie worden geconfronteerd zich kunnen melden voor opvang, steun en advies.
 - e. Indien de werkgever besluit tot het benoemen van een vertrouwenspersoon, kan het medezeggenschapsorgaan een bindende voordracht doen.
 - f. De vertrouwenspersoon is alleen verantwoording schuldig aan de werkgever.

- g. De werkgever verschaft de noodzakelijke faciliteiten.
 - h. Artikel 21 WOR aangaande bescherming van de rechtspositie wordt voor de functie van de vertrouwenspersoon van toepassing verklaard.
4. Indien de werkgever besluit tot het benoemen van een klachtencommissie die klachten over seksuele intimidatie onderzoekt, geschiedt de benoeming, de regeling van de samenstelling, werkwijze, taken en bevoegdheden van de klachtencommissie in overleg met het medezeggenschapsorgaan.
 5. Indien de werknemer een geval van seksuele intimidatie bij de werkgever heeft gemeld, stelt de werkgever of een daartoe ingestelde klachtencommissie een onderzoek in.
 6. Indien een werknemer wordt geconfronteerd met seksuele intimidatie heeft zij/hij het recht de werkzaamheden onmiddellijk te onderbreken zonder dat dit een dringende reden voor ontslag in de zin van artikel 7: 678 BW oplevert. In dat geval dient het voorval onmiddellijk bij de werkgever gemeld te worden.
 7. In afwachting van het in lid 5 genoemde onderzoek heeft de werknemer het recht de werkzaamheden te weigeren die haar/hem opnieuw in contact brengen met degene tegen wie het onderzoek loopt.
 8. De werkgever voorkomt dat de positie van de werknemer geschaad wordt als gevolg van het melden van een klacht over seksuele intimidatie.

Artikel 9.4.9 Agressie en geweld

1. De werkgever zorgt er voor dat de werknemer zoveel mogelijk wordt beschermd tegen uitingen van agressie en geweld en de nadelige gevolgen daarvan. De werkgever voert hiertoe preventief beleid ten aanzien van agressie en geweld.
2. De werkgever zal regelingen treffen voor de opvang van werknemers die te maken hebben gekregen met agressie, geweld en traumatische ervaringen.
3. In de door de werkgever uit te voeren Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) zal aandacht worden besteed aan de onderwerpen agressie, geweld en de opvang in verband met traumatische ervaringen.

Artikel 9.4.10 Uitgangspunten bij keuze, inhoud en uitvoering contract arbodienstverlening

1. De werkgever waarborgt dat het door hem met de arbodienst af te sluiten contract voldoende middelen aan de arbodienst ter beschikking stelt. Onder de ter beschikking te stellen middelen wordt in ieder geval verstaan: ruimte voor een spreekuur in de onderneming, mogelijkheden voor werkplekonderzoek, het verrichten van medisch onderzoek op de werkplek en onder werktijd alsmede het verstrekken van noodzakelijke informatie aan de arbodienst.
2. De werkgever draagt er zorg voor dat de arbodienst regelmatig, maar minimaal tweemaal per jaar, afzonderlijk overleg voert met de werkgever en met het medezeggenschapsorgaan.
3. De werkgever draagt er zorg voor dat de arbodienst voor aanvang van zijn werkzaamheden een werkplan aan de werkgever en het medezeggenschapsorgaan presenteert.
4. De werkgever draagt er zorg voor dat de arbodienst desgevraagd het medezeggenschapsorgaan adviseert.
5. De werkgever draagt er zorg voor dat de arbodienst en het medezeggenschapsorgaan zich bereid verklaren te allen tijde relevante en noodzakelijke informatie uit te wisselen.
6. De werkgever geeft het medezeggenschapsorgaan inzicht in alle relevante correspondentie met de arbodienst, in het bijzonder de informatie over aan de werkgever uitgebrachte rapporten en adviezen inzake het verzuimbeleid tenzij het gaat over individuele personen en de privacyvoorschriften zich hiertegen verzetten.
7. De werkgever zal minimaal eenmaal per jaar de werkzaamheden van de arbodienst evalueren. De evaluatie vindt in elk geval plaats voordat de arbodienst met de werkgever een nieuw contract afsluit, zodat het medezeggenschapsorgaan in staat is om een gefundeerd oordeel te vormen over het beleid, het functioneren van de arbodienst en de inhoud van het (vervolg)contract.
8. De werkgever draagt er zorg voor dat de arbodienst ten behoeve van de werkgever een jaarverslag opstelt. In het jaarverslag zal in ieder geval aandacht worden besteed aan:
 - a. de door de arbodienst geleverde prestaties in relatie tot het door de werkgever opgestelde plan van aanpak als bedoeld in artikel 9.4.1;
 - b. de samenwerking tussen de arbodienst en het medezeggenschapsorgaan;
 - c. de ervaringen van de werknemers met de arbodienst.
9. De werkgever zal er op toezien dat de gecontracteerde arbodienst die deskundige ondersteuning levert welke noodzakelijk is om de werkgever en het medezeggenschapsorgaan, elk afzonderlijk, in staat te stellen hun verantwoordelijkheid ten aanzien van het arbobeleid te realiseren.

Hoofdstuk 10 Bijdragen en uitkeringen

Artikel 10.1.1 Reiskosten woon-werkverkeer

1. Aan de werknemer wordt een vergoeding verleend van de kosten verbonden aan het eenmaal dagelijks heen en weer reizen van zijn woning naar zijn werk, met inachtneming van het bepaalde in het hiernavolgende.
2. Onder de in het eerste lid genoemde kosten worden verstaan de reiskosten gebaseerd op de laagste klasse van het openbaar vervoer alsmede de kosten voortvloeiend uit gebruik van brug, tunnel of veer.
3. Het bedrag van de vergoeding als bedoeld in het eerste lid bedraagt maximaal €104,46 per maand*. Op het bedrag van de vergoeding komt in mindering een eigen bijdrage van de werknemer van €49,68.*

4. Voor de werknemer, die gebruik maakt van eigen vervoer wordt de vergoeding met inachtneming van het bepaalde in het derde lid gefixeerd op het tarief, dat met inachtneming van het aantal af te leggen kilometers, bij vervoer per trein laagste klasse geldt.
 5. Voor werknemers met wie in het kader van een deeltijd arbeidsduur is overeengekomen dat gemiddeld minder dan vijf dagen per week wordt gereisd, wordt het bedrag van de tegemoetkoming alsmede van de eigen bijdrage als bedoeld in lid 3 naar rato van het aantal werkdagen vastgesteld.
 6. Op verzoek van de werkgever dient de werknemer de bescheiden over te leggen waaruit het bedrag van de tegemoetkoming kan worden vastgesteld.
 7. De in de leden 3 en 4 genoemde bedragen worden gelijktijdig met de wijziging van de vervoertarieven van de NS aangepast.
 8. De inservice-leerling met wie een leer-arbeidsovereenkomst is aangegaan heeft eveneens recht op de reiskostenvergoeding woon-werkverkeer wanneer hij de opleidingsschool bezoekt.
 9. De werkgever kan in overleg met de OR dan wel de PVT een afwijkende regeling treffen voor (de) werknemer(s) ten aanzien van de vergoeding voor het dagelijks heen en weer reizen van zijn woning naar zijn werk. Deze regeling treedt dan in de plaats van het bepaalde in deze uitvoeringsregeling. Indien er geen overeenstemming is bereikt, blijft deze uitvoeringsregeling van toepassing.
- * *per 1 januari 2004*

Artikel 10.1.2 Extra woon-werkverkeer

1. Aan de werknemer wordt een vergoeding verleend van de kosten verbonden aan het heen en weer reizen van zijn woning naar zijn werk ten gevolge van:
 - gebroken diensten met een onderbreking langer dan 3 uren;
 - een oproep in het kader van de bereikbaarheidsdienst;
 - overwerk op uren die niet aansluiten op de normale arbeidstijd;
 - aanwezigheidsdienst op uren die niet aansluiten op de normale arbeidstijd.
 2. Onder reiskosten wordt voor de toepassing van dit artikel verstaan:
 - de kosten gebaseerd op de laagste klasse van het openbaar vervoer;
 - indien de werknemer van eigen auto gebruik maakt: het bedrag van het tarief dat, met inachtneming van het aantal afgelegde kilometers, bij vervoer per trein laagste klasse geldt;
 - bij een oproep al dan niet in het kader van de bereikbaarheidsdienst de werkelijk gemaakte reiskosten dan wel indien van een eigen auto gebruik wordt gemaakt een vergoeding van €0,30* ct. per km.
- * *per 1 januari 2004: € 0,30/km.*

Artikel 10.1.3 Reis- en verblijfkosten

1. Aan de werknemer die in opdracht van de werkgever in het kader van zijn werkzaamheden incidenteel reis- en verblijfkosten ter zake van dienstreizen moet maken worden deze kosten vergoed met inachtneming van de navolgende richtlijnen.
Voor de verblijfkosten: de noodzakelijk gemaakte kosten.
Voor de reiskosten:
 - de kosten van openbaar vervoer op basis van laagste klasse tarief.
 - een vergoeding van €0,30* per kilometer indien de werknemer met toestemming van de werkgever van eigen auto gebruikt maakt. Dit bedrag wordt gelijktijdig met de wijziging van de vervoertarieven van het openbaar vervoer aangepast.
 2. Op verzoek van de werkgever dient de werknemer de bescheiden over te leggen waaruit het bedrag van de vergoeding kan worden vastgesteld.
 3. De werkgever kan in overleg met de OR dan wel de PVT een afwijkende regeling treffen ten aanzien van het toekennen van een vergoeding aan (de) werknemer(s) voor de gemaakte reis- en verblijfkosten. Deze regeling treedt dan in de plaats van het bepaalde in deze uitvoeringsregeling. Indien er geen overeenstemming is bereikt, blijft deze uitvoeringsregeling van toepassing.
- * *per 1 januari 2004: € 0,30/km.*

Artikel 10.2 Kinderopvang

1. De werkgever en de werknemer kunnen een financiële tegemoetkoming ontvangen van het door cao-partijen beheerde Kinderopvangfonds Verpleeg- en Verzorgingshuizen (KOF-V&V) voor de door hen gemaakte kosten voor kinderopvang, op grond van een door het bestuur van het KOF-V&V vastgestelde subsidieregeling.
2. Het bestuur van de stichting stelt jaarlijks de omvang van de middelen van het fonds vast alsmede de hoogte van de tegemoetkoming als bedoeld in lid 1.

Artikel 10.3.1 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 en zijn eventuele mededeelnemer(s) bij deelname aan de collectieve ziektekostenregeling(en) IZZ. De voorwaarden voor

toekenning en de hoogte van de bijdrage van de (voormalige) werkgever in de premie van de betreffende ziektekostenregeling(en) worden vastgesteld door partijen bij deze cao en zijn opgenomen in de Uitvoeringsregeling tegemoetkoming premiekosten ziektekostenverzekering IZZ.

3. De in lid 1 genoemde regelingen worden 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.

Artikel 10.3.2 Aanspraak (voormalige) werknemer

1. De (voormalige) werknemer die niet verplicht verzekerd is ingevolge de Ziekenfondswet en een inkomen uit arbeid geniet hoger dan het in artikel 3 lid 1 Ziekenfondswet genoemde bedrag of niet verplicht verzekerd is ingevolge een andere publiekrechtelijke regeling heeft, conform de voorwaarden van artikel 10.3.1 tot en met 10.3.5, aanspraak op een tegemoetkoming van de werkgever in de door hem gemaakte premiekosten terzake van de Regeling basisvergoeding en de Basisaanvullende regeling van de ziektekostenverzekering bij de Stichting IZZ voor zichzelf en de leden van zijn gezin.
2. Geen tegemoetkoming wordt door de (voormalige) werkgever verleend aan:
 - 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 in aanmerking kunnen komen voor ontslag of ontslagen zijn, vanaf het moment dat betrokkene in aanmerking kan komen voor ontslag, zonder dat de deelnemer in parttime dienstverband werkzaam blijft.
3. Tenzij de werkgever besluit de gebruikelijke bijdrage te verstrekken is de deelnemer voor het mededeelnemerschap van zijn relatiepartner de volledige premie verschuldigd.

Artikel 10.3.3 Voorkoming dubbele vergoeding

De vergoedingen als bedoeld in deze uitvoeringsregeling worden slechts verstrekt aan de werknemer en de leden van diens gezin, voor zover zij bij IZZ zijn verzekerd en voor zover zij niet reeds uit andere hoofde recht hebben op een tegemoetkoming in de premiekosten voor de Regeling basisvergoeding en/of de basisaanvullende regeling van IZZ.

Artikel 10.3.4 Regeling basisvergoeding en basisaanvullende regeling

1. De werkgever vergoedt twee derde van de premiekosten van de Regeling basisvergoeding en de Basisaanvullende regeling als bedoeld in artikel 10.3.2 lid 1 van deze uitvoeringsregeling. De tegemoetkoming in de premiekosten als bedoeld in lid 1 is een bruto bedrag, waarover loonheffing moet worden ingehouden.
2. In afwijking van het gestelde in lid 1 geldt indien en voor zover de deelnemer naast inkomsten uit een arbeidsovereenkomst bij een werkgever als bedoeld in deze cao inkomsten uit arbeid geniet anders dan uit dienstbetrekking en hij hierdoor boven de ziekenfondsgrens uitkomt, een werkgeversbijdrage in de premiekosten van het IZZ naar rato van de omvang van het dienstverband bij de werkgever van deze cao.

Artikel 10.3.5 Bijzondere vergoedingen

1. De werkgever verstrekt een werkgeversbijdrage van €12,71 bruto in de premie van de studenten standaardpakketpolis.
2. De werkgever verstrekt een werkgeversbijdrage van 50% in MOOZ/WTZ-premie vanaf het derde kind.

Artikel 10.3.6 Basisaanvullende regeling ziekenfondsverzekerden

(geldt per 1 januari 2004)

De werkgever vergoedt 2/3 van de premiekosten van de basisaanvullende regeling aan de werknemer en de leden van zijn gezin, die verplicht verzekerd zijn op grond van de Ziekenfondswet én die de ziekenfondsverzekering en de basisaanvullende regeling bij IZZ verzekerd hebben.

Artikel 10.3.7 Overgangsregeling aanvullende verzekering 1999

1. Het gestelde in dit artikel is alleen van toepassing op de werknemer die voor 1 september 2000 viel onder § IIB van de CAO 1999-2000.
2. De werknemer die op 31 december 1999 recht had op een bijdrage van de werkgever als bedoeld in artikel 3 Bijlage H § IIB van de in lid 1 bedoelde cao, behoudt nadien recht op deze bijdrage voor de duur van het dienstverband.

Artikel 10.4 Uitkering bij overlijden

1. Ingeval 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 maand na die 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 betrekkingen nalaat als hierboven genoemd, kan de werkgever de uitkering of een gedeelte daarvan doen toekomen aan de persoon of de personen, die daarvoor naar het oordeel van de werkgever op grond van billijkheidsoverwegingen in aanmerking komt/komen.
4. De overlijdensuitkering als bedoeld in het eerste lid wordt verminderd met het bedrag der uitkering ter zake van overlijden krachtens de ZW of de WAO.

Artikel 10.5.1 Verhuiskosten

In artikel 10.5.1 tot en met 10.5.7 wordt verstaan onder:

- a. gezinsleden: de echtgeno(o)t(e), de relatiepartner, de eigen, stief- en pleegkinderen van de werknemer, die deel uitmaken van zijn gezin;
- b. eigen huishouding voeren: het bewonen van woonruimte, bestaande uit tenminste twee vertrekken, met een eigen inboedel en eigen keukenuitrusting; onder vertrekken worden verstaan woonkamers, slaapkamers en/of keuken;
- c. jaarsalaris;
 - 12 maal het salaris van de maand waarin de verhuizing plaatsvindt waarvoor ten deze als minimum geldt het salaris als aangegeven onder nummer 16 van de inpassingstabel en als maximum het salaris onder nummer 90 van de inpassingstabel;
 - wanneer de verhuizing voor de indiensttreding plaatsvindt, 12 maal het salaris zoals overeengekomen als aanvangssalaris in de arbeidsovereenkomst met inachtneming van voornoemd minimum en maximum;
 - de vakantietoelagen over het hiervoor genoemde bedrag;
 - voor de deeltijdwerker wordt voor de vaststelling of voornoemd minimum of maximum van toepassing is zijn salaris tot een salarisbedrag bij volledige dienstbetrekking herleid.

Artikel 10.5.2 Werkingsfeer

1. Een verhuiskostenvergoeding wordt toegekend aan:
 - a. de werknemer die zich in verband met het aangaan van de arbeidsovereenkomst vestigt in het door de werkgever na overleg met de OR vastgestelde woongebied;
 - b. de werknemer die tijdens het dienstverband verplicht wordt zich te vestigen in een nader door de werkgever na overleg met de OR aan te wijzen woongebied.
2. De verhuiskostenvergoeding wordt niet toegekend indien en voorzover de werknemer aanspraak heeft op een andere regeling voor tegemoetkoming in de verhuiskosten.
3. Indien de echtgeno(o)t(e) dan wel de relatiepartner van de werknemer gelijktijdig of nagenoeg gelijktijdig met de werknemer aanspraak kan doen gelden bij dezelfde werkgever op de vergoeding als bepaald in artikel 10.5.4, wordt de vergoeding slechts aan één belanghebbende uitbetaald, waarbij voor de berekening het hoogste salaris in aanmerking wordt genomen.

Artikel 10.5.3 Verhuiskostenvergoeding en dienstwoning

1. Ook bestaat aanspraak op verhuiskostenvergoeding bij het betrekken van een dienstwoning of bij het verlaten daarvan, ingeval dit verlaten:
 - a. samenhangt met het beëindigen van de arbeidsovereenkomst wegens het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd dan wel in het genot gesteld wordt van een overbruggingsuitkering als bedoeld in het reglement van het PGGM of wegens het blijvend ongeschikt zijn voor het vervullen van de betrokken functie;
 - b. berust op een daartoe door de werkgever opgelegde verplichting anders dan op grond van dringende, door de werknemer veroorzaakte en hem te verwijten redenen.
2. Indien het verlaten van een dienstwoning verband houdt met het overlijden van de werknemer, hebben zijn gezinsleden recht op verhuiskostenvergoeding.

Artikel 10.5.4 Hoogte van de verhuiskostenvergoeding

1. De verhuiskostenvergoeding bestaat voor degene die een eigen huishouding voert uit:
 - a. vergoeding van de kosten van vervoer van de werknemer en zijn gezinsleden en van de bagage en de inboedel naar de nieuwe woning, de kosten van het in- en uitpakken daaronder begrepen;
 - b. vergoeding van de ten laste van de werknemer komende huurkosten van de oude woning tot een maximum van 2 maanden, indien tegelijkertijd reeds de huur voor de nieuwe woning moet worden betaald;
 - c. vergoeding van overige uit de verhuizing voortvloeiende kosten tot een maximum van 12% van het jaarsalaris van de werknemer op het moment van de verhuizing;
 - d. vergoeding van €45 per meeverhuizend kind.
2. De verhuiskostenvergoeding bestaat voor degene die geen eigen huishouding voert uit:
 - a. vergoeding van de kosten van vervoer van de bagage en de inboedel naar de nieuwe woning, de kosten van het in- en uitpakken daaronder begrepen;

- b. vergoeding van de ten laste van de werknemer komende huurkosten van de oude woning tot een maximum van 2 maanden, indien tegelijkertijd reeds de huur voor de nieuwe woning moet worden betaald;
 - c. vergoeding van overige uit de verhuizing voortvloeiende kosten tot een maximum van 4% van het jaarsalaris van de werknemer, tenzij door de werkgever gestoffeerde woonruimte ter beschikking wordt gesteld.
3. In bijzondere gevallen kan de werkgever, als de werknemer geen gebruik maakt van de hem aangeboden gestoffeerde woonruimte, de vergoeding als genoemd in lid 2 sub c toekennen.
 4. Ter bepaling van de verhuiskostenvergoeding van de werknemer als bedoeld in artikel 10.5.2 lid 1 sub a, wordt voor de beantwoording van de vraag of betrokkene al dan niet een eigen huishouding voert, de situatie op de dag van indienstreding in aanmerking genomen.
 5. Ten aanzien van de werknemer, met wie een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is aangegaan, worden – onverminderd het bepaalde in artikel 10.5.6 – onder de leden 1 sub c en 2 sub c van dit artikel vermelde verhuiskosten vergoeding verminderd met 1/24e deel voor iedere maand, dat het dienstverband korter duurt dan 2 jaar na de datum van verhuizing.

Artikel 10.5.5 Overige te vergoeden kosten

Aan de werknemer die:

- a. een eigen huishouding voert en
- b. bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst zich vestigt dan wel tijdens het dienstverband door de werkgever verplicht wordt zich te vestigen in een door hem aangewezen woongebied en
- c. ondanks redelijke en aantoonbare pogingen niet onmiddellijk slaagt in het vinden van een hem passende woongelegenheden in het nieuwe woongebied, worden vergoed:
 1. gedurende één jaar, de kosten op basis van openbaar vervoer van het dagelijks heen en weer reizen tussen zijn woning en zijn werk;
 2. de pensionkosten in de gemeente van vestiging van de werkgever, alsmede de reiskosten naar de oude woning éénmaal per week, wanneer de belangen van de instelling of de werknemer het dagelijks heen en weer reizen van de werknemer niet gedogen, één en ander in overleg met de werkgever.

Artikel 10.5.6 Terugbetaling verhuiskosten

1. De in artikel 10.5.4 leden 1c en 2c omschreven vergoeding dient te worden terugbetaald indien de arbeidsovereenkomst op verzoek van de werknemer of tengevolge van dringende, door de werknemer veroorzaakte en hem verwijtbare redenen binnen 2 jaar na de verhuizing als hier bedoeld wordt beëindigd.
2. De terugbetaling als bedoeld in lid 1 vindt niet plaats in het geval de arbeidsovereenkomst op verzoek van de werknemer op medische grond wordt beëindigd en deze beëindiging ook naar het oordeel van de werkgever op die grond geboden is.
3. De terugbetaling als bedoeld in het eerste lid bedraagt het bedrag der vergoeding als bedoeld in artikel 10.5.4 leden 1c en 2c, verminderd met 1/24 voor elke volle maand dat de arbeidsovereenkomst na de dag van de verhuizing heeft voortgeduurd.

Artikel 10.5.7 Keuzebepaling eigen verhuiskostenregeling

De werkgever kan in overleg met de OR dan wel de PVT een afwijkende regeling treffen voor (de) werknemer(s) ten aanzien van de verhuiskostenvergoeding. Deze regeling treedt dan in de plaats van het bepaalde in deze uitvoeringsregeling. Indien er geen overeenstemming is bereikt, blijft deze uitvoeringsregeling van toepassing.

Artikel 10.6.1 Wachtgeld

1. Aan de werknemer wiens arbeidsovereenkomst, niet op eigen verzoek, eindigt
 - hetzij door opzegging door de werkgever na toestemming van de Centrale organisatie werk en inkomen op grond van het BBA;
 - hetzij door ontslag na verkregen toestemming van de kantonrechter;
 - hetzij op grond van een uitspraak van het Scheidsrecht;
 - hetzij op grond van een uitspraak van de gewone rechter.
 wordt, indien deze beëindiging geschiedt wegens:
 - a. gehele of gedeeltelijke opheffing van zijn functie;
 - b. reorganisatie waardoor zijn werkzaamheden geheel of gedeeltelijk overbodig zijn geworden;
 - c. fusie, liquidatie of gehele dan wel gedeeltelijke sluiting van de instelling;
 - d. onbekwaamheid van de werknemer, welke niet aan zijn schuld of toedoen is te wijten. De werknemer dient tenminste de leeftijd van 50 jaar te hebben bereikt alsmede 15 jaar of langer bij de werkgever of diens rechtsvoorganger in dienst te zijn,
 met ingang van de dag van het ontslag een wachtgeld toegekend.
2. Het wachtgeld wordt toegekend indien:
 - aan de werknemer een uitkering ingevolge de WW is toegekend;
 - en hij overigens al datgene doet wat noodzakelijk is voor het verkrijgen van de in lid 4 sub 1 genoemde uitkeringen.
3. Aan de werknemer, aan wie door de werkgever schriftelijk wordt medegedeeld dat de arbeidsovereenkomst op een van de gronden, genoemd in het eerste lid, zal worden beëindigd, wordt, indien hij voor de dag van het

- ontslag een andere dienstbetrekking aanvaardt, waaraan een lager salaris is verbonden, met ingang van de dag van indiensttreding een aanvulling op dat salaris tot de hoogte van het wachtgeld toegekend.
4. Voor de toepassing van de verdere bepalingen van deze uitvoeringsregeling wordt onder wachtgeld verstaan de som van enerzijds:
 - a. de uitkering ingevolge de WW, alsmede een eventuele uitkering ingevolge de ZW, de WAO, de Wet Rea alsmede de uitkering ingevolge een loonsuppletierregeling, alsmede de overbruggingsuitkering van het PGGM;
 - b. inkomsten uit arbeid of bedrijf, voorzover het vorige lid of artikel 10.6.6 van toepassing is;
 - c. anderzijds de aanvulling daarop van de werkgever.
 5. De uitkering van wachtgeld geschiedt maandelijks met inachtneming van de voor de salarisbetaling geldende regelingen.
 6. Het recht op wachtgeld kan in overleg tussen de werkgever en de rechthebbende geheel of gedeeltelijk worden vervangen door een afkoopsom.
 7. De werkgever is in geval van sluiting van de instelling verplicht tijdig maatregelen te nemen die financiering van de wachtgeldverplichting waarborgen.

Toelichting

Voorwaarde voor toekenning van wachtgeld is – onverlet het bepaalde in lid 3 – het verkrijgen van een uitkering ingevolge de WW (eventueel in hoger beroep).

Is aan dit laatste voldaan dan blijft het recht op wachtgeld bestaan, ook al zou betrokkene nadien, terwijl wel is voldaan aan het bepaalde in lid 2, 2e gedachtestreepje, niet in aanmerking komen voor een van de overige in lid 4 genoemde sociale wetten.

Onder voorwaarde dat een van de gronden voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst aanwezig is en tot ontslag via de gebruikelijke procedures wordt overgegaan, wordt wanneer de werknemer op de dag van het ontslag nog ziek is m.i.v. die dag aanvulling op de ZW-uitkering gegeven, met inachtneming van het bepaalde hieronder.

De duur van die aanvulling is niet onbeperkt; daaraan wordt de voorwaarde verbonden, dat binnen twee jaar na de ontslagdatum recht op WW verkregen dient te zijn.

Is dat het geval dan gaat het wachtgeld gewoon door, uiteraard tot het tijdstip waarop het wachtgeld eindigt conform de uitvoeringsregeling. Is dat niet het geval dan stopt de aanvulling.

lid 4 sub b

Met de component: "inkomsten uit arbeid of bedrijf" worden de volgende inkomsten bedoeld:

- *het salaris uit een nieuwe dienstbetrekking die voor de datum van het ontslag is aanvaard indien dit lager is dan zijn oude salaris (artikel 10.6.1 lid 3).*
- *die inkomsten uit dienstbetrekking of bedrijf, die zijn ontstaan na datum van het ontslag en die o.g.v. de verminderingbepaling van artikel 10.6.6 leiden tot verlaging van de wettelijke uitkering en de aanvulling van de werkgever: m.a.w. een gedeelte van deze inkomsten gaat tot het begrip wachtgeld behoren, wanneer deze tezamen met het tot dan toe geldende wachtgeldbedrag het laatstgenoten salaris te boven gaan.*

Artikel 10.6.2 Duur van het wachtgeld

1. Het wachtgeld wordt toegekend gedurende drie maanden, vermeerderd met drie maanden voor elk vol dienstjaar, met dien verstande dat bij toepassing van deze bepaling ten hoogste twintig dienstjaren in aanmerking worden genomen.
2. Voor de werknemer die binnen vijf jaren na de datum van het ontslag de pensioengerechtigde leeftijd zal bereiken en daarenboven op de datum van het ontslag tenminste 10 dienstjaren bij de instelling zal hebben volbracht, wordt de duur van het wachtgeld verlengd tot het bereiken van die leeftijd.
3. Voor de werknemer die binnen vijf jaar na de datum van het ontslag in aanmerking komt voor de volledige overbruggingsuitkering als bedoeld in het Reglement van het PGGM, wordt op de volgende voorwaarden de duur van het wachtgeld tot dit tijdstip verlengd:
 - a. op de datum van het ontslag dienen tenminste 10 dienstjaren bij de instelling te zijn volbracht;
 - b. in bovengenoemde periode van maximaal vijf jaren dient het deelnemerschap ingevolge het reglement van eerder vermeld Pensioenfonds op vrijwillige basis te zijn voortgezet.
4. Tijdens de in de leden 2 en 3 van dit artikel vermelde verlengde wachtgeldperiode is het bepaalde van artikel 10.6.3 lid 1 met betrekking tot de hoogte van het wachtgeld van toepassing.
5. *(geldt per 1 februari 2004)*
Voor de bepaling van het aantal dienstjaren als bedoeld in het eerste lid, tellen de jaren mee die de werknemer heeft doorgebracht bij de huidige werkgever en diens rechtsvoorganger(s).

Toelichting

Indien de wachtgeldgerechtigde al dan niet aansluitend op de betrekking waaruit hij was ontslagen een nieuwe betrekking aanvaardt voor bepaalde tijd of voor onbepaalde tijd, doch uit deze laatste betrekking opnieuw wordt ontslagen, wordt de duur van die betrekking in mindering gebracht op de voor de wachtgeldregeling geldende totale duur van het wachtgeld.

Met betrekking tot de eventueel dan nog resterende duur van het wachtgeld geldt dat het wachtgeld dient te worden uitgekeerd door de werkgever door wie betrokkene voor de eerste keer is ontslagen. Bij dit laatste echter

geldt uiteraard de voorwaarde dat bij het tweede ontslag betrokkene voldoet aan de voorwaarden van artikel 10.6.1 lid 2. Voorts geldt daarbij de voorwaarde dat de wachtgelder bij de nieuwe werkgever ten aanzien van dat nieuwe ontslag geen aanspraak heeft op wachtgeld althans voor een kortere periode dan de nog lopende aanspraak bij de oude werkgever.

Artikel 10.6.3 Hoogte van het wachtgeld

1. Het wachtgeld is gedurende de eerste zes maanden gelijk aan het laatstgenoten salaris en bedraagt vervolgens gedurende de volgende drie maanden 80%, gedurende de daarop volgende twee jaren 75% en vervolgens 70% van het salaris.
Onder salaris wordt hierbij verstaan het netto-inkomen dat wordt afgeleid van de som van het bruto maandsalaris en de overige bestanddelen, die als loon worden aangemerkt in de dagloonregelen WW. Gedurende de wachtgeldperiode bedraagt het wachtgeld nooit minder dan 80% van het minimumloon als bedoeld in de Wet minimumloon en minimum vakantiebijslag.
2. Indien de wachtgeldgerechtigde een overbruggingsuitkering geniet als bedoeld in het reglement van het PGGM, wordt deze uitkering aangevuld tot de hoogte van het wachtgeld als omschreven in dit artikel.
3. Algemene loonaanpassingen zoals van toepassing voor de CAO-Verpleeg- en Verzorgingshuizen, welke door de wachtgeldgerechtigde zouden zijn genoten indien betrokkene in dienst zou zijn gebleven, zullen bij de berekening van het wachtgeld in aanmerking worden genomen. Alsdan worden voor de berekening van het netto-inkomen de op dat moment geldende premiehoogten in acht genomen.
4. Indien tengevolge van de al dan niet geleidelijke vermindering van de individuele werkzaamheden de toepassing van het in de voorafgaande leden bepaalde tot voor de wachtgeldgerechtigde ongunstige resultaten zou leiden, wordt in zijn voordeel van die bepalingen afgeweken.

Artikel 10.6.4 Wachtgeld en pensioen

1. Gedurende de wachtgeldperiode blijven, indien en zolang de wachtgeldgerechtigde het deelnemerschap aan vorengenoemd Pensioenfonds wenst voort te zetten, de pensioenaanspraken gerelateerd aan het salaris, zijnde de bijdragegrondslag ingevolge het reglement van het PGGM. De werkgever draagt zorg voor de afdracht van de premie die verschuldigd is.
Het werknemersaandeel van de wachtgeldgerechtigde is gerelateerd aan de hoogte van het wachtgeld, verminderd met de in het wachtgeld begrepen toeslagen die onder de bijdragegrondslag niet worden begrepen.
2. Indien en voor zolang de "Regeling pensioenopbouw tijdens werkloosheid" (FVP) op de wachtgeldgerechtigde van toepassing is, is hetgeen in het vorige lid is bepaald ten aanzien van de verschuldigde premie, niet op de wachtgeldgerechtigde van toepassing.

Toelichting

De werkgever kan, indien de werknemer heeft besloten tot vrijwillige voortzetting van het deelnemerschap PGGM, de deelneming niet eenzijdig beëindigen, tenzij de werknemer niet aan zijn verplichtingen ingevolge het Pensioenreglement voldoet of tenzij en voorzover kan worden deelgenomen aan een pensioenregeling, verbonden aan de nieuwe betrekking. De premieplicht van de wachtgeldgerechtigde is gerelateerd aan de hoogte van het wachtgeld, dat wil zeggen aan de som van de wettelijke uitkeringen en de aanvulling door de werkgever. In het geval dat de aanvulling door de werkgever niet voldoende is of er in het geheel (tijdelijk) geen aanvulling is om daaruit de premie, door de wachtgeldgerechtigde verschuldigd, te voldoen, dient betrokkene het ontbrekende gedeelte uit de wettelijke uitkering te voldoen. De premie van de wachtgeldgerechtigde wordt berekend over het wachtgeld minus die bestanddelen, die wel in de wettelijke uitkering, doch niet in de bijdragegrondslag zijn begrepen.

Indien de wachtgeldgerechtigde de deelneming PGGM niet wenst voort te zetten, leidt dit niet tot een hoger netto wachtgeld (t.g.v. het wegvallen van de pensioenpremie) dan het netto salarisbedrag dat behoort bij het van toepassing zijnde percentage m.b.t. de hoogte van het wachtgeld. Het is immers niet de bedoeling, dat de wachtgeldgerechtigde op grond van zijn vrijwillige beslissing m.b.t. deelname aan de pensioenregeling in een netto gunstiger positie dan voorheen komt te verkeren.

In de periode gelegen tussen aanvraag en toekenning van de pensioenbijdrage uit het Fonds Voorheffing Pensioenverzekering (FVP) wordt een voorlopig wachtgeld toegekend op basis van een pensioenbijdrage als bepaald in artikel 10.6.4 lid 1. Na toekenning van de pensioenbijdrage vindt een correctie in het bruto suppletiebedrag van de werkgever plaats.

Artikel 10.6.5 Verplichtingen van de werknemer/wachtgeldgerechtigde

1. De werknemer is verplicht na aanzegging van het ontslag onverwijld er voor zorg te dragen dat hij als werkzoekende wordt ingeschreven bij het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI).
2. De werknemer/wachtgeldgerechtigde is verplicht gebruik te maken van een hem geboden mogelijkheid om inkomsten uit arbeid of bedrijf te verkrijgen, tenzij hij aantoont dat het nakomen van deze verplichting redelijkerwijs niet kan worden gevergd.
3. De werknemer/wachtgeldgerechtigde is verplicht aan de werkgever terstond opgave te doen van het bedrag der inkomsten uit arbeid of bedrijf, zomede van het bedrag dat aan uitkering ingevolge een wettelijke regeling wordt genoten. Desgevraagd dient hij alle gewenste inlichtingen en bewijsstukken te verschaffen.

4. De werknemer/wachtgeldgerechtigde die in aanmerking komt voor de Regeling pensioenopbouw tijdens werkloosheid, is verplicht mede te werken aan voortzetting van de pensioenopbouw, zoals in voornoemde regeling is neergelegd.

Artikel 10.6.6 Vermindering van het wachtgeld

1. Indien de wachtgeldgerechtigde 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 meer bedragen dan het laatstgenoten salaris.
2. Indien op de WW-uitkering van een werknemer een strafkorting wordt toegepast zal de verplichting van de werkgever tot aanvulling als bedoeld in artikel 10.6.3 overeenkomstig worden aangepast en kan de werknemer geen beroep doen op loonbetaling ex artikel 7:629 BW.
3. Indien de inkomsten uit bedrijf of arbeid als bedoeld in lid 1 leiden tot een (gedeeltelijke) korting op de wettelijke uitkering dan gaat het gedeelte van de inkomsten dat in mindering wordt gebracht op de wettelijke uitkering tot het begrip wachtgeld behoren.

Toelichting

De vrijwillige voortzetting wordt echter beëindigd tijdens de wachtgeldperiode wanneer betrokkenen onder de 50-jarige leeftijd een nieuwe voltijd of deeltijd functie aanvaarden die de verplichting meebrengt te moeten deelnemen in een collectieve pensioenregeling.

Derhalve kan de in artikel 10.6.6 lid 3 neergelegde verminderingbepaling niet tot gevolg hebben dat de som van de inkomsten uit arbeid, de wettelijke WW-uitkering en de suppletie van de werkgever daalt beneden het wachtgeldniveau zoals aangegeven in artikel 10.6.3 lid 1.

Artikel 10.6.7 Verval van het wachtgeld

1. Het wachtgeld vervalt:
 - a. met ingang van de dag, volgend op die waarop de werknemer is overleden;
 - b. met ingang van de dag, waarop de werknemer aanspraak gaat maken op ouderdomspensioen of invaliditeitspensioen ingevolge het reglement van het PGGM, uit hoofde van de betrekking waaruit hij met wachtgeld is ontslagen;
 - c. indien de wachtgeldgerechtigde weigert aan de hem in artikel 10.6.5 opgelegde verplichtingen te voldoen;
 - d. indien één van de in artikel 10.6.1 lid 4 genoemde uitkeringen wordt stopgezet, omdat de wachtgeldgerechtigde niet het bepaalde in artikel 10.6.1 lid 2 tweede gedachtestreepje, in acht neemt.Hangende een beroepsprocedure krachtens genoemde wettelijke regelingen wordt de uitkering van het wachtgeld opgeschort.
2. Het wachtgeld kan door de werkgever vervallen worden verklaard:
 - a. indien de wachtgeldgerechtigde onvoldoende medewerking geeft aan een geneeskundig onderzoek dat strekt tot het aanvragen van invaliditeitspensioen of van een wettelijke uitkering wegens arbeidsongeschiktheid;
 - b. indien de wachtgeldgerechtigde 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 10.6.8 Uitkering bij overlijden

1. Ingeval van overlijden van de wachtgeldgerechtigde wordt door de werkgever aan:
 - a. de echtgeno(o)t(e) of relatiepartner, van wie de wachtgeldgerechtigde 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 wachtgeldgerechtigde grotendeels in de kosten van het bestaan voorzag en met wie hij in gezinsverband leefde,een uitkering verstrekt ter grootte van het wachtgeld dat over de eerste drie maanden volgend op de maand van overlijden zou zijn uitgekeerd.
2. Indien de overledene geen betrekkingen 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.
3. De overlijdensuitkering als bedoeld in het eerste lid vervalt indien en voor zover ter zake van overlijden uitkeringen worden verstrekt krachtens de sociale verzekeringswetten.

Artikel 10.6.9 Bijzondere regelingen

1. Wanneer bij de nieuwe werkgever geen regeling voor vergoedingen van verhuiskosten van kracht is, zal aan hen die een eigen huishouding voeren bij verhuizing binnen één jaar na beëindiging van het dienstverband eenmaal een tegemoetkoming worden gegeven ten bedrage van eenmaal het maandsalaris, volgens artikel 10.6.3 eerste lid met een minimum van tweemaal het voor de werknemer geldende minimumloon per maand, indien de afstand van de woonplaats naar de nieuwe werkplaats zo groot is, dat hij redelijkerwijs dient te verhuizen.
2. a. Bestaande toezeggingen aan de wachtgeldgerechtigde ter zake van vergoedingen van studiekosten blijven gedurende de wachtgeldperiode gehandhaafd.

- b. Vergoeding voor studiekosten geschiedt voor 100% wanneer de opleiding het gevolg is van herplaatsing binnen de instelling wegens reorganisatie of opheffing van de dienst waar de werknemer werkzaam is.
- c. Indien de wachtgeldgerechtigde voor de datum van ontslag deelnemer van IZZ was, blijft gedurende de wachtgeldperiode het deelnemerschap op voet van het bepaalde in artikel 10.3.1 van de cao bestaan.

Hoofdstuk 11 Functiewaardering

Artikel 11.1 Uitgangspunten FWG

- De functie van de werknemer is met in achtneming 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.
- De indeling als voornoemd volgt uit de toepassing van het actuele computerondersteunende systeem 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 alsmede bij het vaststellen van de waardering en de indeling van de functie die de werknemer vervult geldt de procedure zoals bedoeld in artikel 11.2.
- 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 11.2. Invoering

De werkgever voert het FWG functiewaarderingssysteem 3.0 in volgens de bepalingen van Hoofdstuk 1 Uitvoeringsregeling FunctieWaardering Gezondheidszorg (FWG) van de CAO V&V 2001 – 2003.

Artikel 11.3.1 Herindeling

1. Na de eenmalige indeling van functies volgens het nieuwe functiewaarderingssysteem zullen er zich regelmatig situaties voordoen, waarin (indeling of) herindeling van functies moet plaatsvinden. De in dit hoofdstuk opgenomen herindelingsprocedure kan worden aangevangen niet eerder dan één jaar na de datum van het (her)indelingsbesluit waarbij de functie laatstelijk is vastgesteld bij de (her)indeling.
2. Uitgangspunten bij de herindeling:
 - 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 voor zover 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.
3. 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.

Artikel 11.3.2 Herindelingsprocedure

Op basis van de bij a en b omschreven uitgangspunten kan zowel de werkgever als de werknemer het initiatief nemen tot het starten van een herindelingsprocedure. De herindelingsprocedure vindt plaats in de volgende fasen;

- a. In fase 1 vindt plaats:
 - een toetsing door de werkgever (dan wel een door de werkgever daartoe aangewezen functionaris) van het initiatief tot herindeling;
 - dan wel een nadere overweging door de werkgever of en zo ja welke de gevolgen zijn van wijzigingen van en/of aanvullingen op het systeem.
 Bij de beoordeling of sprake is van een wezenlijke verandering van de functie-inhoud dient de inhoud van de functie van betrokken werknemer te worden geïnventariseerd. Alsdan kan worden bezien in hoeverre tot wijziging van het laatstelijk vastgestelde indelingsniveau dient te worden gekomen.
- b. In fase 2 legt de werkgever de functiebeschrijving voor aan de werknemer.
- c. In fase 3 stelt de werkgever de waardering van de functie vast en biedt dit overeenkomstig het bepaalde in artikel 11.3.4 van dit hoofdstuk aan de werknemer aan.

Artikel 11.3.3 Vaststellen functiebeschrijving

1. De werkgever neemt een voorlopig besluit over 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, hetzij een binnen de instelling in overeenstemming met de OR dan wel de PVT nader bepaalde termijn, nadat de werkgever de werknemer over het voorlopig besluit tot vaststelling van zijn functie heeft geïnformeerd.
3. De werkgever wint binnen 14 dagen na ontvangst van het bezwaarschrift advies in bij de Interne Bezwaren Commissie FWG (IBC) als bedoeld in Bijlage C van de cao.
4. De werkgever beslist en informeert de werknemer schriftelijk binnen een termijn van 30 dagen na ontvangst van het advies van de IBC-FWG inzake het bezwaarschrift van de werknemer definitief over de vaststelling van de functiebeschrijving, hetzij een binnen de instelling in overeenstemming met de OR dan wel de PVT nader bepaalde termijn.

Toelichting

Het besluit in lid 4 betekent het einde van de procedure binnen de instelling van de vaststelling van de functiebeschrijving van de werknemer. Indien de werknemer het niet eens is met het definitieve besluit van de werkgever is er sprake van een geschil betreffende de arbeidsovereenkomst

Artikel 11.3.4 Waardering en indeling van de functie

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 het vorige lid wordt een verslag gemaakt. Indien in dit gesprek wordt overeengekomen een tweede gesprek te voeren wordt van dit gesprek, en de eventueel daarop volgende gesprekken door de werkgever een verslag gemaakt.
4. De werknemer ontvangt binnen 14 dagen na het gesprek als bedoeld in lid 2 een voorlopig herindelingsvoorstel en het gespreksverslag.
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.
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.
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.
8. De werkgever wint binnen 14 dagen na ontvangst van het bezwaarschrift advies in bij de Interne Bezwaren Commissie FWG als bedoeld in Bijlage C van de cao, ter zake van het bezwaar van de werknemer betreffende de waardering en indeling van de vastgestelde functie.
9. De werkgever beslist en informeert de werknemer schriftelijk binnen een termijn van 30 dagen na ontvangst van het advies van de IBC-FWG inzake het bezwaarschrift van de werknemer hetzij een binnen de instelling in overeenstemming met de OR dan wel de PVT nader bepaalde termijn over de definitieve waardering en indeling van de functie.
10. Indien de werknemer niet akkoord gaat met het definitieve waardering- en indelingsvoorstel van de werkgever kan hij in beroep gaan bij de Landelijke Beroepscommissie FWG als bedoeld in Bijlage C van de cao.

Hoofdstuk 12 Medezeggenschap en faciliteiten werknemersorganisaties

Artikel 12.1.1 Extra bevoegdheden ondernemingsraad

1. De OR 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 WOR toegepast.
2. De OR heeft naast het in artikel 30 van de WOR geregelde adviesrecht met betrekking tot benoeming of ontslag van directieleden, bovendien het recht van advies, indien in een directiefunctie dan wel een functie in de Raad van Bestuur, anders dan wegens kortdurende afwezigheid, door het bestuur een tijdelijke voorziening tot waarneming wordt getroffen.
3. De OR heeft recht van bespreking van de conceptbegroting van de instelling, in het bijzonder t.a.v. de personeelsbegroting, alsmede t.a.v. het aanschaffingsbeleid.
4. Indien er sprake is van een belangrijke tussentijdse wijziging van de personeelsbegroting heeft de OR recht van advies conform artikel 25 WOR. De OR heeft recht op mededeling van de uiteindelijke vaststelling van de begroting, in het bijzonder de personeelsbegroting en van de wijzigingen die zijn aangebracht.
5. De werkgever pleegt overleg met de OR over de besteding van de werkdrumiddelen.
6. a. De jaarlijkse aanvraag van de onder verantwoordelijkheid van cao-partijen voor de branche Verpleeg- en Verzorgingshuizen beheerde subsidiemiddelen ten behoeve van instroom en behoud,

- arbeidsomstandigheden, reïntegratie en terugdringing van verzuim, vindt plaats conform het in de navolgende bepalingen van dit lid geformuleerde kader.
- b. De werkgever stelt ten behoeve van de subsidie-aanvraag een bestedingsplan op waarin de bestedingsdoelen en de omvang van de daarvoor aan te vragen subsidiemiddelen zijn vastgelegd. De bestedingsdoelen dienen te bestaan uit een of meer van de beleidspeerpunten zoals geformuleerd in deze CAO ter zake van de in sub a. genoemde onderwerpen.
 - c. Over de voortgang van het bestedingsplan vindt tussen werkgever en OR regelmatig tussentijds overleg plaats.
 - d. Over het bestedingsplan en eventuele tussentijdse wijzigingen daarin, is de instemming van de OR vereist.
 - e. De werkgever en de OR evalueren jaarlijks de resultaten van het bestedingsplan.
7. Instellingen met tenminste 50 werknemers zijn verplicht tot het instellen van een OR.
 - b. Voor instellingen die voor 1 september 2000 vielen onder § IIA van de CAO 1999-2000 zal de op 1 april 1999 reeds ingestelde OR, in geval na genoemde datum in de regel minder dan 50 personen binnen de instelling werkzaam zijn, worden gehandhaafd met de geldende faciliteiten en bevoegdheden tot het einde van de lopende zittingsperiode.
 - c. Voor instellingen die voor 1 september 2000 vielen onder § IIB van de CAO 1999-2000 zal de op 1 april 1998 reeds ingestelde OR, in geval na genoemde datum in de regel minder dan 50 personen binnen de instelling als bedoeld in artikel 1 lid 1 werkzaam zijn, worden gehandhaafd.
 8. De OR heeft aanspraak op ambtelijke ondersteuning van 2 uur per week per OR-zetel.

Artikel 12.1.2 Sociaal jaarverslag

De werkgever is verplicht jaarlijks een sociaal jaarverslag uit te brengen, hetwelk onderwerp van bespreking is in een overlegvergadering. Dit jaarverslag wordt ter beschikking gesteld van alle werknemers die daarom verzoeken. De onderstaande onderwerpen zullen in ieder geval in het sociaal jaarverslag worden behandeld:

1. een samenvatting van de resultatenrekening;
2. de ontwikkeling van de arbeidsvoorwaarden voorzover deze niet in de cao zijn geregeld;
3. personeelsbezetting, personeelsverloop, ziekteverzuim en splitsing van deze gegevens naar deeltijdwerkers en werknemers met een volledige dagtaak, werknemers die incidenteel werkzaamheden verrichten op afroep etc.;
4. gespecificeerde personeelslasten naar kostensoorten;
5. opleidingsactiviteiten en –kosten, gespecificeerd naar relevante categorieën;
6. werkzaamheden van de overlegvergaderingen en verslaglegging daarvan;
7. verslagen van instellingen, fondsen etc. die ten behoeve van het personeel zijn opgericht;
8. de uitkomsten van de evaluatie van het bestedingsplan als bedoeld in artikel 12.1.1 lid 6 sub e.

Tevens is de werkgever verplicht, jaarlijks in het sociaal jaarverslag de factoren, die afzonderlijk en in hun samenhang de personeelsbezetting hebben beïnvloed, te behandelen. In het bijzonder komen daarbij aan de orde de effecten van beleidsbeslissingen die genomen zijn over de beschikbare gelden voor herbezetting in verband met arbeidsduurverkorting.

Artikel 12.1.3 Inroosting en vergoeding vergaderuren ondernemingsraad

Aan een gekozen lid dat deelneemt aan vergaderingen van de OR en van commissies van die raad alsmede aan scholing, wordt het aantal vergader-/scholingsuren in de vorm van vrije tijd toegekend, voorzover die vergaderingen/scholing buiten zijn werktijd plaatsvinden. De vergaderingen van de OR en van commissies van die raad dienen in de werktijdenregeling te worden opgenomen.

De werktijdenregeling dient inzicht te geven of een OR-lid tijdens afwezigheid in verband met OR-werkzaamheden al dan niet wordt vervangen.

Artikel 12.2.1 Personeelsvertegenwoordiging

Onverminderd het bepaalde in de WOR is de werkgever die een instelling in stand houdt waarin een PVT is ingesteld, verplicht met dit orgaan overleg te voeren met inachtneming van het bepaalde in artikel 12.2.2 tot en met 12.6.

Artikel 12.2.2 Advies uitbrengen

1. De PVT, ingesteld op grond van de WOR, wordt door de werkgever in de gelegenheid gesteld advies uit te brengen over elk door hem voorgenomen besluit indien en voor zover het betrokken besluit kan leiden tot verlies van de arbeidsplaats of tot een belangrijke verandering van de arbeid, de arbeidsvoorwaarden of de arbeidsomstandigheden van tenminste een vierde van de in de onderneming werkzame personen.
2. Bij het vragen van advies aan de PVT wordt het voorgenomen besluit schriftelijk gemotiveerd.
3. Indien na het advies van de PVT een besluit als bedoeld in lid 1 wordt genomen, wordt de PVT door de werkgever zo spoedig mogelijk van het besluit schriftelijk in kennis gesteld. Voorzover de PVT daarover nog niet heeft geadviseerd, wordt voorts het advies van de PVT ingewonnen over de uitvoering van het besluit.
4. In geval het besluit als bedoeld in lid 1 van de werkgever betrekking heeft op een van de volgende aangelegenheden:
 - a. beëindiging van de werkzaamheden van de instelling of van een belangrijk onderdeel daarvan;
 - b. belangrijke inkrimping, uitbreiding of andere wijziging van de werkzaamheden van de instelling;
 - c. wijziging van de plaats waar de instelling haar werkzaamheden uitoefent;

is de werkgever verplicht de uitvoering van zijn besluit op te schorten tot een maand na de dag waarop de PVT van het besluit in kennis is gesteld. Deze verplichting vervalt wanneer het besluit van de werkgever overeenstemt met het advies van de PVT en in het geval de PVT te kennen geeft dat voornoemde verplichting kan komen te vervallen. Het is de werkgever verboden een besluit uit te voeren gedurende de periode waarin de uitvoering van het besluit moet worden opgeschort.

Artikel 12.2.3 Advies inwinnen

1. De werkgever wint voorts het advies in van de PVT in elk door hem voorgenomen besluit tot vaststelling, wijziging of intrekking van:
 - a. een vakantieregeling;
 - b. een regeling op het gebied van het aanstellings-, ontslag- of bevorderingsbeleid;
 - c. een regeling op het gebied van de personeelsbeoordeling;
 - d. een regeling op het gebied van het werkoverleg;
 - e. een regeling op het gebied van de behandeling van klachten;een en ander voor zover betrekking hebbende op alle of een groep van de in de instelling werkzame personen en voor zover het niet valt onder de in deze cao aan de PVT toegekende instemmingsrechten.
2. Tenzij het besluit van de werkgever overeenstemt met het advies van de PVT, is de werkgever verplicht de uitvoering van zijn besluit op te schorten tot een maand na de dag waarop de PVT van het besluit in kennis is gesteld. De verplichting vervalt wanneer de PVT zulks te kennen geeft. Het is de werkgever verboden een besluit uit te voeren gedurende de periode waarin de uitvoering van het besluit moet worden opgeschort.

Artikel 12.2.4 Bestedingsplan subsidiemiddelen inzake instroom, behoud en AVR

1. De jaarlijkse aanvraag van de onder verantwoordelijkheid van cao-partijen voor de branche Verpleeg- en Verzorgingshuizen beheerde subsidiemiddelen ten behoeve van instroom en behoud, arbeidsomstandigheden, reïntegratie en terugdringing van verzuim, vindt plaats conform het in de navolgende bepalingen van dit lid geformuleerde kader.
2. De werkgever stelt ten behoeve van de subsidie aanvraag een bestedingsplan op waarin de bestedingsdoelen en de omvang van de daarvoor aan te vragen subsidiemiddelen zijn vastgelegd. De bestedingsdoelen dienen te bestaan uit een of meer van de beleidsspeerpunten zoals geformuleerd in deze CAO omtrent de in lid 1 benoemde onderwerpen.
3. Over de voortgang van het bestedingsplan vindt tussen werkgever en PVT regelmatig tussentijds overleg plaats.
4. Over het bestedingsplan en eventuele tussentijdse wijzigingen daarin, is de instemming van de PVT vereist.
5. De werkgever en de PVT evalueren jaarlijks de resultaten van het bestedingsplan. De uitkomsten van de evaluatie van het bestedingsplan worden vastgelegd in het Sociaal jaarverslag van de instelling.

Artikel 12.2.5 Bestuurder

1. De PVT wordt door de werkgever in de gelegenheid gesteld advies uit te brengen over elk door hem voorgenomen besluit tot benoeming of ontslag van de bestuurder van de instelling.
2. Het advies moet op een zodanig tijdstip worden gevraagd, dat het van wezenlijke invloed kan zijn op het te nemen besluit.
3. De werkgever stelt de PVT in kennis van de beweegredenen voor het besluit en verstrekt voorts, in het geval van benoeming, gegevens waaruit de PVT zich een oordeel kan vormen over de betrokkene, in verband met diens toekomstige functie in de instelling. Artikel 35c lid 4 WOR is op dit besluit van overeenkomstige toepassing.

Artikel 12.2.6 Overleg

1. De werkgever zal overleg plegen met de PVT voor een door hem of door een ander bij de onderneming betrokken persoon te nemen besluit met betrekking tot benoeming en ontslag van hoofden van dienst.
2. De werkgever is verplicht, alvorens de definitieve begroting is opgesteld, met de PVT overleg te plegen over de aan deze begroting ten grondslag liggende beleidsvoornemens respectievelijk aannames.
3. De werkgever informeert de PVT omtrent afwijkingen tussen het toegekende (voorlopige) budget van de instelling en de eventuele gevolgen hiervan.
4. Op het overlegrecht als bedoeld in de leden 2 en 3 zijn de artikelen 25 en 26 WOR alsmede de artikelen 12.2.2, 12.2.3 en 12.2.5 niet van toepassing.

Artikel 12.3.1 Faciliteiten werknemersorganisatie

1. Partijen bij deze cao willen bevorderen, dat er binnen de instelling mogelijkheden worden geboden tot het geven van faciliteiten aan leden, kaderleden en vakbondsconsulenten van werknemersorganisaties.
2. Onder kaderleden wordt verstaan: die leden die door werknemersorganisaties zijn aangewezen en aan de directie van de instelling als zodanig bekend zijn gemaakt.
3. Deze faciliteiten dienen tenminste de volgende te zijn:
 - a. het toestaan van het gebruik van publicatieborden, waarop informatie wordt verstrekt en aankondigingen van werknemersorganisaties kunnen worden bekend gemaakt;
 - b. het beschikbaar stellen van ruimten van de instelling ten behoeve van bijeenkomsten van de werknemersorganisaties;

- c. het gebruik van de telefoon voor het leggen van contacten door kaderleden van de werknemersorganisaties;
- d. kaderleden zullen in beperkte mate in staat worden gesteld persoonlijke contacten te leggen met de binnen de instelling werkzame leden.

Artikel 12.3.2 Verlof in verband met lidmaatschap werknemersorganisatie

1. a. De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid deel te nemen aan activiteiten van de werknemersorganisaties, waarvan hij lid is. De werknemer verkrijgt daarbij betaald verlof, tot een totaal van 264 uur per jaar, indien deelneming aan deze activiteiten geschiedt op uren waarop hij volgens arbeidsovereenkomst inzetbaar is.
- b. Onder activiteiten van de werknemersorganisaties worden verstaan:
 - statutaire vergaderingen dan wel vergaderingen van statutaire regionale organen voorzover de werknemer als bestuurslid en/of afgevaardigde is aangewezen;
 - conferenties, landelijke en regionale vergaderingen en werkgroepen voorzover de werknemer daartoe door het hoofdbestuur is uitgenodigd;
 - cursussen voorzover de werknemer deze geeft of daaraan deelneemt op verzoek van het hoofdbestuur.
- c. Onder werknemersorganisatie wordt verstaan:
 1. een vereniging van werknemers die partij is bij deze cao;
 2. een vakcentrale, waarbij een vereniging als bedoeld onder 1 is aangesloten;
 3. de Federatie van verenigingen van hogere functionarissen in de gezondheids- en bejaardenzorg (FHZ), voorzover de werknemer, op wie het in dit lid bepaalde van toepassing is, lid is van een onder 1 bedoelde vereniging of bestuurslid is van de FHZ en het bestuurlijke activiteiten voor de FHZ betreft;
 4. een vereniging van werknemers die een samenwerkingsovereenkomst heeft met een onder 1 bedoelde vereniging; als zodanig geldt bij inwerkingtreding van deze cao:
 - Nederlandse Vereniging van Sociaal Psychiatrisch Verpleegkundigen;
 - Nederlandse Vereniging van Creatief Therapeuten;
 - Vereniging voor Psychodiagnostisch werkenden (VVP).
 Wanneer, gelet op het hiervoor bepaalde, dit aantal verenigingen uitgebreid wordt, zullen partijen bij deze cao hiervan aan de werkgever mededeling doen.
2. De werknemer die vakbondsconsulent is in een instelling met tenminste 200 FTE wordt vier uur per week vrijgesteld voor de taken van de consulent. Per instelling kunnen maximaal 2 vakbondsconsulenten (1 per werknemersorganisatie) worden vrijgesteld.

Hoofdstuk 13 Slotbepalingen

Artikel 13.1 Uitzendkrachten

De werkgever dient zich ervan te verzekeren dat aan de arbeidskrachten die door een uitzendbureau ter beschikking worden gesteld aan een organisatie die onder de werkingssfeer van deze cao valt, overeenkomstige arbeidsduur, lonen en overige vergoedingen worden toegekend als die, welke worden toegekend aan werknemers, werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies, in dienst van de inlenende organisatie. Partijen bij deze cao zullen deze bepaling ter kennis brengen van de Stichting Meldingsbureau Uitzendbranche, zoals dit op grond van de CAO voor Uitzendkrachten vereist is.

Artikel 13.2 Afroepmedewerkers

Ter zake van inschakeling door de werkgever van personen die incidenteel werkzaamheden verrichten op afroep in de instelling gelden de volgende bepaling.

De totale werktijd waarop personen die incidenteel werkzaamheden verrichten op afroep in een jaar in een instelling mogen worden ingezet, mag maximaal 4% bedragen van het totaal aantal arbeidsuren, dat volgens de formatie in de instelling beschikbaar is.

Artikel 13.3 Detachering

1. De werkgever kan een detacheringsovereenkomst uitsluitend aangaan met instemming van de werknemer.
2. De duur van de detachering dient vooraf vast te staan.
3. Detachering doet geen afbreuk aan de rechten en verplichtingen zoals deze voortvloeien uit de met de werknemer oorspronkelijk gesloten arbeidsovereenkomst.
4. Bij detachering blijft de CAO V&V onverkort van toepassing.

Artikel 13.4 Overgangsbepalingen

1. De overgangsbepalingen zoals deze voor de werknemer gelden op grond van:
 - a. de artikelen 51 en 52 van § IIA van de CAO V&V 1999-2000;
 - b. artikel 50 van § IIB en artikel 6 Bijlage U § IIB van de CAO V&V 1999-2000; blijven van kracht op die werkgevers en werknemers voor wie aan deze bepalingen uitvoering is gegeven.
2. Tevens gelden voor de werknemer die viel onder § IIB van de CAO 1999-2000 de overgangsbepalingen van Bijlage B van deze cao.

3. De bepalingen als bedoeld in de leden 1 en 2 van dit artikel, die doorwerken in de individuele arbeidsrelatie, worden door de werkgever schriftelijk in een aanhangsel bij de individuele arbeidsovereenkomst vastgelegd.

Artikel 13.5 Op non-actiefstelling

1. De werkgever kan de werknemer voor een periode van ten hoogste drie 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 werkgever kan de werknemer, nadat een rechtsgeldige opzegtermijn is ingegaan, voor de verdere duur van deze opzegtermijn op non-actief stellen, indien zwaarwegende belangen naar het oordeel van de werkgever zulks noodzakelijk maken.
2. De in lid 1 genoemde periode kan door de werkgever met maximaal 3 weken worden verlengd. Met toestemming van de werknemer of diens vertegenwoordiger kan nogmaals een verlenging van maximaal 3 weken worden overeengekomen.
3. 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.
4. Op non-actiefstelling geschiedt steeds met behoud van alle overige rechten voortvloeiende uit de arbeidsovereenkomst en cao.
5. De werkgever is gedurende de periode van op non-actiefstelling gehouden te bevorderen dat de werknemer zijn werkzaamheden kan hervatten.
6. Na het verstrijken van de periode van op non-actiefstelling is de werknemer gerechtigd zijn werkzaamheden te hervatten.
7. De op non-actiefstelling kan niet bij wijze van strafmaatregel worden gebruikt.

Artikel 13.6 Schorsing

1. De werkgever kan de werknemer voor ten hoogste een week met behoud van salaris schorsen, om zodanige 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 vier 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 door de werkgever in gang is gezet of een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst bij de rechter of het scheidsgerecht is ingediend, kan de schorsing worden verlengd tot de datum van ingang van het ontslag of beëindiging van de arbeidsovereenkomst.
5. Ingeval 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 voor zover 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 13.7 Commissie van Interpretatie

Vraagstukken omtrent de interpretatie van de tekst van deze cao en de daarbij behorende bijlagen kunnen worden voorgelegd aan de Commissie van Interpretatie, daartoe ingesteld door de partijen bij deze cao. Slechts cao-partijen zijn bevoegd een vraagstuk aan deze Commissie voor te leggen. Samenstelling, werkwijze en bevoegdheden van deze Commissie zijn opgenomen in een tussen cao-partijen geldend reglement.

Artikel 13.8 Bijdrage werknemersorganisaties

De bijdrage aan de werknemersorganisaties wordt tussen partijen bij deze cao geregeld en wordt door de werkgeverspartij(en) uitgekeerd.

Artikel 13.9 Duur, wijziging en opzegging van de cao

1. Deze cao heeft een looptijd van 1 juli 2003 tot en met 31 december 2004.
2. Cao-partijen kunnen besluiten de CAO-V&V tussentijds te wijzigen.
3. Indien geen der partijen uiterlijk een maand voor de datum waarop de bepalingen van de CAO-V&V eindigen, bij aangetekend schrijven aan de andere partij het tegendeel kenbaar maakt, wordt de duur van de bepalingen van de CAO-V&V geacht stilzwijgend telkens voor een kalenderjaar te zijn verlengd.

Bijlage A Begripsbepalingen

In deze cao en in de daarbij behorende bijlagen wordt tenzij uitdrukkelijk anders wordt aangegeven verstaan onder:

1. **werkgever**
 - a. De privaatrechtelijke rechtspersoon die één of meer instellingen beheert of doet beheren, die tenminste zijn toegelaten voor de in het Besluit Zorgaanspraken AWBZ (Stb. 2002, 527) genoemde functionele zorgaanspraak verblijf, alsmede voor een of meer van de volgende zorgaanspraken, te weten: huishoudelijke verzorging en/of persoonlijke verzorging en/of verpleging en/of ondersteunende begeleiding en/of activerende begeleiding en/of behandeling, mits deze instellingen, al dan niet in combinatie, voornamelijk werkzaam zijn ten behoeve van cliënten met een somatische en/of psychogeriatrische aandoening of beperking en/of psychosociale problematiek.
 - b. De privaatrechtelijke rechtspersoon die een instelling beheert of doet beheren die is toegelaten voor een of meer van de functionele zorgaanspraken van het Besluit Zorgaanspraken AWBZ behoudens de aanspraak verblijf, voor zover deze instelling vòòr 1 april 2003 viel onder artikel 14 respectievelijk 16 van het gewijzigde Besluit Zorgaanspraken bijzondere ziektekostenverzekering (Stb. 2000,221).
 - c. De door de in lid 1 en 2 bedoelde rechtspersoon beheerde voorziening die voornamelijk diensten verleent ten behoeve van deze instellingen en/of hun cliënten alsmede de door de rechtspersoon geëxploiteerde voorziening op het gebied van verzorging en/of huisvesting van ouderen.
 - d. Behoudens voor zover dit op grond van het Besluit Zorgaanspraken AWBZ is beperkt of uitgesloten, kunnen de functionele zorgaanspraken zowel ten behoeve van intramuraal verblijvende en/of zelfstandig wonende cliënten worden verricht.
 - e. Onder de in dit artikel genoemde rechtspersoon wordt verstaan zowel de rechtspersoon zonder winstoogmerk als de rechtspersoon met winstoogmerk, mits de winst volledig ten goede komt aan de zorg(instelling). Niet onder het begrip rechtspersoon valt de overheidswerkgever in de zin van de Wet Privatisering ABP (Stb. 1995, 639).
2. **werknemer**

de persoon die een arbeidsovereenkomst heeft aangegaan met de onder 1 genoemde werkgever tenzij betrokkene:

 - a. de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt;
 - b. ambtenaar is in de zin van de Wet Privatisering ABP (Stb. 1995, 639);
 - c. directeur is, waarbij onder directeur ten deze 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 1, bepaalt wie volgens deze begripsbepaling directeur in de instelling is;
 - d. incidenteel gedurende de schoolvakanties werkzaam is voor een periode niet langer dan maximaal zes weken achtereens;
 - e. incidenteel werkzaamheden verricht op afroep;
 - f. uurdocent is, waarbij onder uurdocent ten deze wordt verstaan de werknemer, die incidenteel doceerwerkzaamheden verricht;
 - g. in de instelling werkzaam is uitsluitend ter vervulling van een stage;
 - h. is aangesteld voor het op projectbasis verrichten van tijdelijke activiteiten.
3. **relatiepartner**
 1. de geregistreerde partner van de werknemer dan wel
 2. degene met wie de werknemer, met het oogmerk duurzaam samen te leven, een gemeenschappelijke huishouding voert, hetgeen blijkt uit een aan de werkgever overlegde notariële akte.
4. **salaris**

het voor de werknemer geldende bruto maandsalaris, exclusief de eindejaarsuitkering van artikel 3.2.3 en exclusief de in artikel 3.2.6, 5.2, 5.3, 5.4, 5.5, 6.2.8, 7.1, 7.2, 7.3, 7.4, 7.5, 10.1.1, 10.1.3, 10.2, 10.3.1,10.5.1 en de in artikel 3.2.2 en 3.2.4 Hoofdstuk beloning genoemde vergoedingen, voorzover in de bepalingen van de cao niet uitdrukkelijk anders is vermeld.
5. **uurloon**

onder uurloon wordt verstaan 1/156 deel van het salaris dat gebaseerd is op een volletijd arbeidsduur. Voor werknemers die een arbeidsduur van gemiddeld 38 uur hebben, geldt in plaats van 1/156: 1/165.
Voor de leerling-verpleegkundige (niveau 4 en niveau 5), de leerling-verzorgende, de leerling verzorgende-IG, de leerling-helpende en de leerling zorghulp, wordt na indiensttreding in het kader van de beroepsbegeleidende leerweg (BBL) resp. de duale opleiding onder uurloon verstaan 1/156 deel van het salaris dat gebaseerd is op een volletijd arbeidsduur van 36 uur, te meten per praktijkleerjaar. Onder volletijd arbeidsduur wordt ten deze tevens verstaan de feitelijke lestijd in het kader van binnenschools leren, tot een maximum van (4 x 52) 208 uren per praktijkleerjaar.
6. **zakgeld**

de voor de leerling geldende bruto tegemoetkoming per maand van de werkgever in de kosten gedurende de voorbereidende periode, behorend bij de BBL-opleiding tot verpleegkundige (kwalificatieniveau 4) en de opleiding tot verzorgende en verzorgende-IG. Het zakgeld wordt tevens verstrekt gedurende het tweede jaar

van de duale opleiding tot verpleegkundige (kwalificatieniveau 5) indien met de leerling voor dit tweede jaar een leerovereenkomst is aangegaan.

7. **voorbereidende periode**
de periode van de opleiding in het kader van de beroepsbegeleidende leerweg, bestaand uit binnenschools onderwijs en eventueel kortdurende stages, voorafgaand aan de leer/arbeidsovereenkomst.
8. **feestdagen**
Nieuwjaarsdag, Paasmaandag, Hemelvaartsdag, Pinkstermaandag, Eerste en Tweede Kerstdag, en de als zodanig door de overheid erkende nationale feest- en gedenkdagen waaronder Koninginnedag en 5 mei, alsmede de bijzondere feest- en gedenkdagen door de werkgever in overleg met de ondernemingsraad (OR) vastgesteld.
Desgewenst kan de werknemer feest- en gedenkdagen inwisselen voor de voor zijn levensovertuiging geldende feest- en gedenkdagen (zie ook artikel 6.2.3 Hoofdstuk werk en privé).
9. **cliënt**
Waar in de cao wordt gesproken van cliënt dient hieronder te worden verstaan bewoner en patiënt.
10. **beroepsbegeleidende leerweg (BBL)**
een vorm van onderwijs waarbij de leerling gedurende de beroepspraktijkvorming tevens werknemer is en waarbij de eindverantwoordelijkheid voor de opleiding berust bij de onderwijsinstelling. Voor kwalificatieniveau 5 wordt deze leerweg aangeduid met de term duale leerweg.
11. **praktijkleerjaar**
een periode van twaalf maanden, gerekend vanaf het ingaan van de leer/arbeidsovereenkomst. Het praktijkleerjaar hoeft derhalve niet samen te vallen met het OC&W-schooljaar.
12. **periodiek**
het verschil tussen twee opeenvolgende bedragen in een salarisschaal.
13. **SOV&V**
Sociaal Overleg Verpleeg- en Verzorgingshuizen.

Toelichting

Bij de begripsbepaling van de werknemer sub 2 onder h wordt gedacht aan normaliter niet in de instelling voorkomende functies, bijv. een bouwcoördinator of een medewerker die voor de uitvoering van een automatiseringsproject wordt aangetrokken.

14. **werktijdenregeling:**
een regeling waarin opgenomen de arbeids- en rusttijden van de werknemer.
15. **werktijdenregeling met wisselende diensten:**
een werktijdenregeling met werktijden op uren, welke geheel of gedeeltelijk liggen buiten de uren als bedoeld in artikel 5.1 lid 2 sub c Hoofdstuk werktijden, waarbij de dagen waarop gewerkt wordt wisselen, hetzij de uren waarop gewerkt wordt wisselen. Bij combinatie van beide is er ook sprake van een werktijdenregeling met wisselende diensten.
16. **een halve vrije dag:**
een periode van 18 uren vrij van dienst.
17. **een vrije dag:**
een periode van 32 uren vrij van dienst.
18. **anderhalve aaneengesloten vrije dag:**
een periode van 46 uren vrij van dienst.
19. **twee aaneengesloten vrije dagen:**
een periode van 56 uren vrij van dienst.
20. **twee en een halve aaneengesloten vrije dag:**
een periode van 66 uren vrij van dienst.
21. **drie aaneengesloten vrije dagen:**
een periode van 72 uren vrij van dienst.
22. **méér dan drie aaneengesloten vrije dagen:**
een periode vrij van dienst waarvan het aantal uren bedraagt: het aantal halve vrije dagen x 12 uur en dit totaal vermeerderd met 6 uren.
23. **een vrij weekeinde:**
een periode van 56 uren vrij van dienst, vallend op zaterdag en zondag.
24. **vrij van dienst:**
onder vrij van dienst wordt verstaan vrij van diensten niet zijnde bijzondere diensten als bedoeld in de artikel 5.4 en 5.5 Hoofdstuk werktijden.
25. **verschoven dienst:**
van een verschoven dienst is sprake, indien een aantal aaneengesloten uren, waarop de werknemer volgens werktijdenregeling arbeid zou dienen te verrichten, naar enig ander moment, waarop de werknemer volgens werktijdenregeling géén arbeid zou dienen te verrichten, wordt verplaatst.
26. **werktijden:**
uren waarop arbeid dient te worden verricht.
27. **arbeidsduur:**
onder arbeidsduur wordt verstaan de som van de feitelijk gewerkte uren en van die in de werktijdenregeling

vastgelegde uren, waarop niet is gewerkt wegens ziekte, feestdagen, vakantie, betaald verlof en/of compensatie in vrije tijd op basis van één van de regelingen in deze cao.

28. **volletijd arbeidsduur:**

van een volletijd arbeidsduur is sprake indien de in de voor de betreffende werknemer geldende werktijdenregeling opgenomen arbeidsduur 36 uur gemiddeld per week bedraagt. In afwijking hiervan geldt conform artikel 4.1lid 2 Hoofdstuk arbeidsduur voor sommige categorieën werknemers een arbeidsduur van gemiddeld 38 (voor werknemers die voor 1 oktober 2000 vallen onder § IIB van de CAO 1999-2000: 38,4) uur per week.

29. **contractuele arbeidsduur:**

onder contractuele arbeidsduur wordt verstaan de voor een werknemer geldende arbeidsduur, zoals deze in de arbeidsovereenkomst is vastgesteld.

30. **deeltijdwerker:**

de werknemer voor wie de in de werktijdenregeling opgenomen contractuele arbeidsduur minder dan 36 uur gemiddeld per week bedraagt.

Bijlage B Overgangsbepalingen

Salariëring invoering FWG 3.0 voor arbeidsverhoudingen die tot 1 januari 2001 vielen onder de werkingssfeer van § IIB van de CAO voor de Verpleeg- en Verzorgingshuizen 1999-2000

§ I Algemene bepalingen inzake salariëring per 1 januari 2001

Artikel 1 Begripsbepalingen

In het kader van deze regeling wordt verstaan onder:

- a. het oude salaris: het op 31 december 2000, voorafgaand aan de invoering FWG 3.0, geldende salaris. Onder dit salaris wordt mede begrepen een eventuele arbeidsmarkt-/functie-/diplomatoeslag (artikel 15a § IIB) doch niet tijdelijke periodieken of toeslagen.
- b. oude schaal: één van de schalen als genoemd in artikel 14 en 14a § IIB.
- c. nieuwe schaal: de jeugd-/aanloop-/functionele schaal als genoemd in artikel 3 uitvoeringsregeling salariëring.
- d. perspectief:
Onder het perspectief in de oude situatie wordt verstaan het maximum van de oude schaal vermeerderd met, indien van toepassing:
 - een arbeidsmarkt/functie- en diplomatoeslag (artikel 15a § IIB);
 - een uitlooperperiodiek (artikel 17 lid 6 § IIB);
 - aan de werknemer toegekende vaste (niet-tijdelijke) extra periodieken.Onder het perspectief in de nieuwe situatie wordt verstaan het maximum van de nieuwe, functionele, schaal inclusief de eventueel van toepassing zijnde uitlooperperiodieken (artikel 6 Uitvoeringsregeling b.).
- e. § IIB: § IIB van de CAO Verpleeg- en Verzorgingshuizen 1999-2000.

Artikel 2 Toekenning periodieken per 1 januari 2001

Met ingang van 1 januari 2001 ontvangt de werknemer zijn periodieke salarisverhoging overeenkomstig het bepaalde in artikel 6 van de uitvoeringsregeling salariëring van de cao.

Artikel 3 Toeslagen

Bij invoering FWG 3.0 behoudt de werknemer de op 31 december 2000 geldende tijdelijke bedragen als bedoeld in de artikelen 17, 19 en 19a van § IIB, in de vorm van een individuele toeslag voor de duur waarvoor zij zijn toegekend.

§ II Beschrijving, waardering en indeling van de functie

Artikel 4 Beschrijving, waardering en indeling van de functie

Beschrijving, waardering en indeling van de functie van de werknemer geschiedt volgens de bepalingen van de Uitvoeringsregeling FunctieWaardering Gezondheidszorg (FWG).

§ III Garantieregeling

Artikel 5 Salarisgarantie

De werknemer wiens functie bij de invoering van FWG 3.0 als gevolg van de toepassing van dit systeem wordt ingedeeld in een functie waarvan het perspectief in de nieuwe situatie lager is dan het perspectief in de oude situatie, heeft recht op een integrale salarisgarantie.

Voornoemd recht houdt in dat het oude salaris en het daarbij behorende perspectief in de oude situatie voor de werknemer van toepassing blijft, met dien verstande dat het oude salaris en perspectief, met uitzondering van een eventuele Arbeidsmarkt/functie- en diplomatoeslag, worden aangepast met de algemene loonsverhoging die partijen bij deze cao zijn overeengekomen.

§ IV Salarisindeling per 1 januari 2001 voor werknemers die niet onder de garantieregeling vallen

Artikel 6 Salarisindeling met ingang van 1 januari 2001

Per 1 januari 2001 vindt salariëring van de werknemer op wie artikel 5 van deze regeling niet van toepassing is, plaats overeenkomstig het bepaalde in de volgende artikelen.

Artikel 7 Salarisinpasing per 1 januari 2001

Indien het perspectief in de oude situatie gelijk aan of lager is dan het perspectief in de nieuwe situatie wordt, met inachtneming van artikel 3 uitvoeringsregeling b, het oude salaris ingepast in de bij de functiegroep behorende jeugd-/aanloop-/functionele nieuwe schaal zoals in de artikelen 8 t/m 13 van deze regeling aangegeven.

Artikel 8 Salarisinpassing werknemers jonger dan 21 jaar die worden ingedeeld in de functiegroepen 05 t/m 35

1. Indien de functie van de werknemer, jonger dan 21 jaar, wordt ingedeeld in één van de functiegroepen 05 t/m 35 wordt het oude salaris, met inachtneming van het bepaalde in artikel 13 van deze regeling, ingepast in de bij de functiegroep behorende jeugdschaal.
2. De werknemer, jonger dan 21 jaar, behoudt, indien het oude salaris hoger is dan het salaris van de nieuwe schaal behorende bij diens leeftijd, het oude salaris tot het moment van toekenning van de eerstvolgende leeftijdsperiodiek.

Artikel 9 Salarisinpassing werknemers van 21 jaar die worden ingedeeld in de functiegroepen 05 t/m 35

1. Indien de functie van de werknemer van 21 jaar wordt ingedeeld in één van de functiegroepen 05 t/m 35, wordt het oude salaris ingepast in de bij de functiegroep behorende jeugdschaal.
2. De werknemer van 21 jaar behoudt, indien het oude salaris hoger is dan het salaris van de nieuwe schaal behorend bij de leeftijd van 21 jaar, het oude salaris tot de eerste van de maand waarin hij de 22-jarige leeftijd bereikt en overgaat naar de bij de functiegroep behorende aanloop- dan wel functionele schaal.

Artikel 10 Salarisinpassing werknemer van 22 jaar of ouder, in functionele schalen van functiegroep 05 t/m 30 en toepassing uitlooperperiodieken

Indien de functie van de werknemer van 22 jaar of ouder wordt ingedeeld in één van de functiegroepen 05 t/m 30 wordt het oude salaris, mits wordt voldaan aan het aantal functie jaren als genoemd in artikel 3 uitvoeringsregeling b, als volgt ingepast in de functionele schaal:

- a. Indien het oude salaris onder het minimum ligt van de nieuwe schaal volgt inschaling op het minimumbedrag van de nieuwe schaal.
- b. Indien het oude salaris ligt tussen het minimum en het bedrag voorafgaand aan de eerste uitlooperperiodiek volgt inschaling op een gelijk dan wel het naasthogere bedrag van de nieuwe schaal.
- c. Indien het oude salaris ligt tussen de eerste uitlooperperiodiek en het hieraan voorafgaande bedrag behoudt de werknemer het oude salaris. Na verloop van zes jaar sedert het oude salaris is toegekend volgt de eerste uitlooperperiodiek van de nieuwe schaal
- d. Indien het oude salaris ligt tussen de eerste en de tweede uitlooperperiodiek behoudt de werknemer het oude salaris. Na verloop van twee jaar sedert het oude salaris is toegekend volgt de tweede uitlooperperiodiek van de nieuwe schaal.

Artikel 11 Salarisinpassing werknemer van 22 jaar of ouder, in functionele schalen van functiegroep 35 t/m 80

Indien de functie van de werknemer van 22 jaar of ouder wordt ingedeeld in één van de functiegroepen 35 t/m 80 wordt het oude salaris, mits voldaan aan het aantal functie jaren als genoemd in artikel 3 uitvoeringsregeling b, als volgt ingepast in de functionele schaal:

- a. Indien het oude salaris onder het minimum ligt van de nieuwe schaal volgt inschaling op het minimumbedrag van de nieuwe schaal.
- b. Indien het oude salaris ligt tussen het minimum en het maximum van de nieuwe schaal volgt inschaling op een gelijk dan wel het naasthogere bedrag van de nieuwe schaal.

Artikel 12 Salarisinpassing werknemer van 22 jaar of ouder, in de aanloopschalen van functiegroep 05 t/m 80

Indien de functie van de werknemer van 22 jaar of ouder wordt ingedeeld in één van de functiegroepen 05 t/m 80 én op grond van artikel 3 uitvoeringsregeling b wordt ingeschaald in een aanloopschaal, wordt het oude salaris als volgt ingepast:

- a. Indien het oude salaris onder het minimum ligt van de nieuwe schaal volgt inschaling op het minimumbedrag van de nieuwe schaal.
- b. Indien het oude salaris ligt tussen het minimum en het maximum van de nieuwe schaal volgt inschaling op een gelijk dan wel het naasthogere bedrag van de nieuwe schaal.
- c. Indien het oude salaris ligt boven het maximum van de nieuwe schaal behoudt de werknemer het oude salaris. Nadat is voldaan aan het aantal benodigde functie jaren volgt inschaling op het naasthogere bedrag in de functionele schaal. Het moment van inschaling in de functionele schaal geldt vervolgens als datum voor de periodieke salarisverhogingen.
- d. De werkgever kan met de werknemer overeenkomen dat voor de toepassing van de functionele schaal het aantal benodigde functie jaren lager is dan in artikel 3 lid 2 uitvoeringsregeling b is bepaald.

Artikel 13 Overgangsschaal voor werknemers jonger dan 22 jaar die worden ingedeeld in een functie waarvoor geen jeugdschaal geldt

1. Voor de werknemer die op 1 januari 2001 jonger is dan 22 jaar én die voor 1 januari 2001 is ingedeeld in een leeftijdsalaris, gelden, indien hij als gevolg van de toepassing van FWG 3.0 wordt ingedeeld in een functiegroep die geen jeugdschaal kent, de volgende bepalingen.
2. De werknemer als bedoeld in lid 1 wordt, met inachtneming van de volgende bepalingen, ingedeeld in de overgangsschaal zoals opgenomen in lid 3 van dit artikel: indien hij de leeftijd van 19 jaar nog niet heeft bereikt in het eerste bedrag in de overgangsschaal (IP nr. 1);

- bij het bereiken van de leeftijd van 19 jaar het tweede bedrag in de overgangsschaal (IP nr. 3);
 bij het bereiken van de leeftijd van 20 jaar het derde bedrag in de overgangsschaal (IP nr. 6);
 bij het bereiken van de leeftijd van 21 jaar het vierde bedrag in de overgangsschaal (IP nr. 9);
3. Bij het bereiken van de leeftijd van 22 jaar wordt de werknemer overeenkomstig het bepaalde in artikel 3 lid 2 en lid 3 van de uitvoeringsregeling salariëring ingedeeld in de bij zijn functie behorende aanloop- of functionele schaal.
 4. (geldt per 1 januari 2003)
 Artikel 13 geldt per 1 januari 2003 met inachtneming van de verlaging van de vakvolwassene leeftijd van 22 jaar naar 21 jaar.

Overgangsschaal per 1/9/2003

Leeftijd	Salaris/ ip nr.
18	1228,72 (1)
19	1275,16 (3)
20	1399,73 (6)

Overgangsbepalingen § IIB CAO voor de Verpleeg- en Verzorgingshuizen 1999-2000

Artikel I Overgangsbepaling vakantiebijslag ex Bijlage G § IIB CAO 1999-2000

Voor de werknemer die op 31 december 2000 viel onder artikel 2 sub a dan wel sub b Bijlage G § IIB CAO 1999-2000, blijft de uitbetaling vanaf 1 januari 2001 plaatsvinden conform het gestelde in sub a dan wel sub b van dat artikel.

Artikel II Overgangsbepaling gratificatie ex artikel 39 § IIB CAO 1999-2000

1. De dienstjaren die de werknemer op 31 december 2000 ingevolge artikel 39 § IIB van de CAO 1999-2000 heeft opgebouwd, blijven gehandhaafd vanaf 1 januari 2001, zolang de werknemer bij de huidige werkgever in dienst blijft. Vanaf 1 januari 2001 geldt, met inachtneming van lid 2, het gestelde in artikel 11 van de Uitvoeringsregeling salariëring.
2. Indien de werknemer als bedoeld in lid 1, te meten vanaf 1 januari 2001
 - binnen 4 jaar 25 jaren in dienst is
 - binnen 8 jaar 40 jaren in dienst is van de werkgever als bedoeld in lid 1, dan heeft de werknemer op het tijdstip van het dienstjubileum recht op:
 - het op dat moment voor hem geldende maandsalaris wanneer hij 25 jaren in dienst is;
 - tweemaal het op dat moment voor hem geldende salaris wanneer hij 40 jaren in dienst is.
 Het gestelde in lid 2 is van toepassing, behoudens voor zover sprake is van betere bedingen tussen de werkgever en de werknemer in het kader van een sociaal plan/CAO-Sociale Begeleiding.

Bijlage C Functiebeschrijving / Interne Bezwaren Commissie FWG / Landelijke Bezwaren Commissie FWG

Kwaliteitseisen functiebeschrijving

Afspraken van partijen betrokken bij de FWG overeenkomst met betrekking tot de kwaliteitseisen te stellen aan functiebeschrijving en de wijze van het beschrijven van functies.

1. Vooraf

De functiebeschrijvingen moeten een goed beeld geven van de op het moment van beschrijven binnen de organisatie/binnen het organisatiedeel uitgeoefende functies. Belangrijk daarbij is dat functies weliswaar op zich staande samenvoegingen van taken en verantwoordelijkheden zijn, maar doordat ze in organisatorisch verband worden uitgeoefend sterk aan elkaar zijn gerelateerd/sterk van elkaar afhankelijk zijn. Het is daarom zinvol de functies binnen een organisatorische eenheid op soortgelijke wijze en in samenhang te beschrijven.

2. Inhoud

De functiebeschrijving moet informatie bevatten over:

- a. Plaats in de organisatie
Het is aanbevelenswaardig om uit te gaan van de doelstelling van de instelling en de daarvan afgeleide doelstelling van de organisatorische eenheid. Vandaar uit kan dan de functie gepositioneerd worden. In de functiebeschrijving kan tevens de doelstelling van de organisatorische eenheid en/of de functie worden weergegeven.
Indien dit een toevoeging is aan/of indien dit wenselijk is voor het beeld van de functie kan de aard, de frequentie en de doelstelling van de contacten worden weergegeven. Opsommingen hoeven niet te worden gegeven.
- b. Functie inhoud
De functie-inhoud moet duidelijk en volledig omschreven worden. Dit hoeft echter niet te leiden tot eindeloze opsommingen. Nadrukkelijk moet worden vermeld dat de beschrijving de actuele situatie (IST-situatie) dient weer te geven.
- c. Relevante toelichtingen ten aanzien van de waarderingsgezichtspunten.

FWG is gebaseerd op een analytische puntenmethode die een veelheid van aspecten binnen een functie waardeert. De aspecten zijn gegroepeerd in de volgende gezichtspunten:

1. Kennis;
2. Zelfstandigheid;
3. Sociale Vaardigheden;
4. Risico's, Verantwoordelijkheden en Invloed;
5. Uitdrukkingsvaardigheid;
6. Bewegingsvaardigheid;
7. Oplettendheid;
8. Overige Functie-eisen;
9. Inconveniënten.

3. Kwaliteitseisen

Een functiebeschrijving moet kort en helder de actuele lokale situatie weergeven. De set functiebeschrijvingen van de organisatorische eenheid; team, unit, afdeling dienst, sector etc., moet een volledig beeld geven van de activiteiten van de organisatorische eenheid inclusief de werkverdeling daarbinnen.

A. Plaats in de organisatie

1. Doelstelling organisatorische eenheid.
Indien deze eenheid deel uitmaakt van een groter geheel kan ook daarvan de doelstelling worden weergegeven.
2. Plaats van de functie binnen de organisatorische eenheid.
Hierbij kan worden aangegeven van wie functionaris hiërarchisch en/of functioneel leiding ontvangt, aan wie functionaris hiërarchisch leiding geeft en/of aan wie functionaris functioneel leiding geeft.
3. Doelstelling van de functie
4. Indien verhelderend/toevoegend; de aard, de frequentie en de doelstelling van de contacten.

B. Functie-inhoud

Omdat elke functie anders is, is het aan de werkgever te bepalen welke indeling hij maakt. Het is daarbij wel aanbevelenswaardig de functies binnen een organisatorische eenheid op identieke wijze te beschrijven. De werkgever kan de taken die verricht worden beschrijven. Deze methode wordt al jaren toegepast. Door een logische weergave van de taken ontstaat een beeld van welke resultaten worden bereikt. De methode van beschrijven sluit het best aan bij de in het FWG 3.0 systeem opgenomen ijkfuncties. Niet nieuw, maar de laatste tijd steeds nadrukkelijker naar voren komend, is het beschrijven van de resultaten die worden bereikt. Door een

logische weergave van de resultaten ontstaat een beeld van hoe functionaris actief is en waarvoor hij verantwoordelijk is.

Een derde mogelijkheid is het beschrijven van de verantwoordelijkheden die naar de functionaris zijn gedelegeerd. Bij deze variant is het veelal moeilijker een beeld te vormen van de activiteiten en de resultaten. Hierdoor is deze mogelijkheid waarschijnlijk alleen toepasbaar in die situaties waarbij de wijze waarop de verantwoordelijkheden worden gerealiseerd overduidelijk is of van zeer ondergeschikt belang voor het bepalen van het niveau van de functie.

Mede afhankelijk van de keuze die de werkgever hier maakt, komt er meer of minder nadruk op de toelichting.

C. Relevante toelichtingen t.a.v. waarderingsgezichtspunten

Het vernieuwde FWG systeem is gebaseerd op een analytische puntenmethode. Het is voor de niveaubepaling binnen de instelling noodzakelijk om de relevante zaken ten aanzien van de waarderingsgezichtspunten toe te lichten.

Om uitputtende opsommingen te voorkomen kunnen de zeer voor de hand liggende zaken, logischerwijs volgend uit de functienaam, de doestelling of de omschrijving van taken, resultaten of verantwoordelijkheden, achterwege blijven.

1. Kennis

Kennis betreft de voor de functie-uitoefening benodigde theoretische- en praktische kennis. De achtergrondkennis welke noodzakelijk is voor het kennen en begrijpen van feiten en gegevens en/of om verbanden te leggen daartussen is eveneens van belang. Uiteraard spelen algemene kennis/ontwikkeling en vakkennis een rol. Daarnaast is het van belang welke kennis noodzakelijk is van andere vakwerkgebieden en in welke mate deze kennis zich ontwikkelen moet.

Diploma's en opleidingen zijn in deze slechts indicatief aangezien daarbij bezien moet worden welk deel van de daarbij verworven kennis en kunde gebruikt wordt in de functie en wat daaraan op andere wijze is toegevoegd.

2. Zelfstandigheid

Zelfstandigheid betreft de mate waarin in de functie problemen moeten worden opgelost alsmede de wijze waarop dat gebeurt. De aan een functionaris in de functie toegestane vrijheden en bevoegdheden, de opgedragen verantwoordelijkheden, de complexiteit van de problematiek, het aantal mogelijke oplossingen en de wijze waarop het werk is georganiseerd spelen daarbij een rol. Daarnaast wordt het vermogen tot probleemoplossing bepaald door beoordelingsvermogen, organisatievermogen, vindingrijkheid, creativiteit en besluitvaardigheid. De zelfstandigheid wordt beperkt door de gebondenheid aan al dan niet expliciet geformuleerde richtlijnen, voorschriften, procedures, handleidingen, routines, protocollen etc. De mogelijke terugval op leidinggevend en anderen en/of de mate van steun/toezicht en/of controle achteraf werkt eveneens beperkend. Het niet lijfelijk aanwezig zijn van een leidinggevende of vraagbaak werkt slechts verhogend indien de terugval niet via communicatiemiddelen en/of genoemde richtlijnen etc. gerealiseerd kan worden.

3. Sociale vaardigheden

Sociale vaardigheden betreffen de eisen die vanuit de functie worden gesteld in verband met de uit de functie voortkomende interne en externe contacten gericht op het realiseren van de zorgdoelstelling maar ook eisen die betrekking hebben op het functioneren binnen de organisatie. In een aantal gevallen betreft dit ook het laten functioneren van (een deel van) de organisatie.

Van belang zijn de voor de functie noodzakelijke vaardigheden om effectieve en doelgerichte relaties tussen (groepen van) mensen op te bouwen en te onderhouden alsmede de intensiteit en de doelstelling van deze relaties. Daarnaast zijn de veelheid en de verscheidenheid van de contacten/relaties van belang alsmede de omstandigheden waaronder deze opgebouwd en/of onderhouden moeten worden.

Kennis van intermenselijke verhoudingen scoort, indien van toepassing binnen de functie, bij het gezichtspunt kennis. Het zich vooraf of tijdens de relatie beraden om moeilijkheden te voorkomen of op te lossen behoort tot zelfstandigheid.

4. Risico's, Verantwoordelijkheden en Invloed

Risico's betreft de materiële en/of immateriële schade die kan ontstaan ondanks dat functionaris zich tot het uiterste inspant om schade te voorkomen. Van belang zijn de hoogte van de schade en de frequentie waarin onvermijdbare risico's in relatie tot de gevraagde kwaliteit voorkomen.

Verantwoordelijkheid betreft de formeel aan functionaris opgedragen verantwoordelijkheid met betrekking tot de realisatie van de zorgdoelstelling en/of de bedrijfsvoering van (een deel van) de instelling.

Invloed betreft de mate van invloed die functionaris vanuit de functie, direct of indirect heeft op de zorgdoelstelling en/of de bedrijfsvoering van (een deel van) de instelling.

5. Uitdrukkingsvaardigheid

Uitdrukkingsvaardigheid betreft de uit de functie voortvloeiende vereisten ten aanzien van mondelinge en schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid in de eigen en/of vreemde talen. Noodzakelijke doelbewuste non-verbale communicatievaardigheid is van belang indien mondeling en/of schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid onvoldoende middelen zijn om communicatie tot stand te brengen.

6. Bewegingsvaardigheid

Bewegingsvaardigheid betreft de uit de functie voortvloeiende vereisten om bewegingspatronen, die door training zijn te leren, te beheersen. Zowel bewegingspatronen in technische zin (het bedienen van machines) als in manuele zin (massage) en/of het besturen van voertuigen zijn van belang indien dit frequent in de functie voorkomt.

Het kennen van de bewegingspatronen scoort bij Kennis, de mogelijke risico's bij onjuist handelen scoren bij Risico's, Verantwoordelijkheden en Invloed.

7. Oplettendheid

Oplettendheid betreft de mate waarin aandacht en opmerkzaamheid in het werk moeten worden opgebracht. Naast de duur en de frequentie spelen daarbij ook de hoeveelheid gelijktijdig optredende factoren, de aard en de snelheid van opeenvolging van deze factoren een rol. Tevens is van belang de verlangde mate van zekerheid dat niets over het hoofd wordt gezien, naast de oplettendheid bemoeilijkende factoren zoals rust of onrust in de werkomgeving en/of de monotonie c.q. de hectiek in de functie.

8. Overige functie-eisen

Specifieke eisen te stellen aan persoonlijke eigenschappen betreft de uit de functie voortvloeiende eisen ten aanzien van zaken als hygiëne, ordelijkheid, geduld, doorzettingsvermogen, eerlijkheid, objectiviteit, geheimhouding etc.

9. Inconveniënten

Inconveniënten betreft de bezwarende werkomstandigheden, de fysieke en/of de psychische belasting en de mate waarin de functionaris als persoon risico's op letsel loopt. Bezwarende omstandigheden ontstaan door frequent of langdurig werken onder slechte omstandigheden (stof, rook, lawaai) en/of met gevaarlijke of onaangename materialen.

Fysieke belasting treedt op door het frequent of langdurig moeten leveren van krachtsinspanning of door werken in een onnatuurlijke houding.

Psychische belasting treedt op door het geconfronteerd worden met lijden en leed en/of door het moeten realiseren van taken onder extern opgelegde tijdsdruk of onder zakelijke spanning.

Persoonlijk risico betreft de frequentie en de mate waarin de functionaris risico's loopt op tijdelijk of blijvend letsel, hoewel hij/zij risicomidtend werkt volgens voorschriften en gebruik maakt van beschermende hulpmiddelen.

Reglement Interne Bezwaren Commissie FWG (IBC-FWG)

Artikel 1 Taak

1. De instelling heeft een door de werkgever ingestelde Interne Bezwaren Commissie FWG (IBC-FWG).
2. De IBC-FWG heeft tot taak de werkgever van advies te dienen:
 - a. bij een bezwaar dat door een werknemer bij de werkgever is ingediend tegen een besluit bij de invoering van de FWG 3.0 inzake de voor de werknemer geldende functiebeschrijving als bedoeld in artikel 11.2 Hoofdstuk functiewaardering;
 - 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 11.2 Hoofdstuk functiewaardering;
 - 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 11.3.3 Hoofdstuk functiewaardering;
 - het door de werkgever dan wel een door de werkgever daartoe aangewezen functionaris uitgebracht herindelingsvoorstel als bedoeld in artikel 11.3.4 Hoofdstuk functiewaardering.
3. De IBC-FWG is bevoegd de werkgever te adviseren, in geval van afwijzing door de werkgever van een herindelingsverzoek, 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 2 Samenstelling IBC-FWG

De IBC-FWG wordt gevormd door twee leden aan te wijzen door de directie van de instelling en twee leden aan te wijzen door de OR dan wel de PVT dan wel bij het ontbreken door de werknemers van de instelling, en een door

hen gezamenlijk aan te wijzen voorzitter. Binnen de instelling kan in overeenstemming met de OR/PVT nader invulling worden gegeven aan de IBC-FWG. 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.

Werkwijze bij de invoering van FWG 3.0

Artikel 3 Bezwarenprocedure bij de IBC-FWG bij invoering FWG 3.0

De bezwarenprocedure bij de IBC-FWG bij invoering FWG 3.0 wordt gevolgd volgens artikel 3 Hoofdstuk 2 Uitvoeringsregeling FWG van de CAO V&V 2001 – 2003.

Werkwijze na invoering van FWG 3.0

Artikel 4

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 voorlopig herindelingsvoorstel van de werkgever aan de werknemer. Een afschrift van deze bevestiging gaat naar de werknemer.
2. Desgevraagd door de IBC-FWG leggen de werkgever, respectievelijk de werknemer de overige door de IBC-FWG ter zake relevant geachte bescheiden over. Deze bescheiden worden tevens aan de wederpartij gezonden.
3. Vervolgens hoort de IBC-FWG de werknemer en de werkgever(svertegenwoordiger), waarin deze in de gelegenheid worden gesteld een toelichting te geven. De werknemer kan zich tijdens dit gesprek laten bijstaan door een derde. Dit gesprek vindt bij voorkeur plaats in elkaars aanwezigheid.
4. Binnen 30 dagen na ontvangst van de adviesaanvraag brengt de IBC-FWG schriftelijk een gemotiveerd advies uit aan de werkgever en zendt een afschrift van dit advies aan de werknemer. In het advies worden ook de eventuele minderheidsstandpunten vermeld.

Artikel 5

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.

Landelijke Bezwaren Commissie FWG (LBC-FWG)

Artikel 1 Taak LBC-FWG

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

Artikel 2 Samenstelling

1. De LBC-FWG wordt gevormd door 4 leden aan te wijzen door de werkgeversorganisaties betrokken bij de FWG overeenkomst als bedoeld in lid 2 van dit artikel en 4 leden aan te wijzen door de werknemersorganisaties als bedoeld in lid 2 van dit artikel en een gezamenlijk door hen aan te wijzen voorzitter. De LBC-FWG wordt ondersteund door een secretaris.
2. Onder FWG overeenkomst als bedoeld in lid 1 van dit artikel wordt bedoeld de overeenkomst die op 29 maart 1999 tussen de partijen betrokken bij de CAO voor het Ziekenhuiswezen 1998/1999, met uitzondering van de Nederlandse Vereniging van Ziekenhuizen, is afgesloten in het kader van de invoering van het FWG 3.0.

Artikel 3 Werkwijze – ontvankelijkheid

1. De werkzaamheden starten met het ontvangen van een bezwaarschrift met de benodigde documenten en nadat de "griffiekosten" met betrekking tot de procedure is voldaan.
2. De secretaris onderzoekt de ontvankelijkheid door na te gaan of het bezwaar tot de competentie van de LBC-FWG behoort. De secretaris legt zijn bevindingen voor aan de voorzitter, de voorzitter legt dit voor aan de LBC-FWG.
3. De secretaris gaat na of de benodigde documenten aanwezig zijn, te weten;
 - a. de vastgestelde functiebeschrijving;
 - b. het indelingsvoorstel van de werkgever (waardering +indeling);
 - c. het bezwaarschrift intern;
 - d. de uitgewisselde documenten van de IBC-FWG procedure;
 - e. het advies van de IBC-FWG;
 - f. het voor bezwaar vatbare indelingsbesluit van de werkgever na de IBC-FWG procedure;
 - g. het bezwaarschrift voor de LBC-FWG.
4. Indien niet volledig vraagt de secretaris de ontbrekende informatie op bij de indiener van het bezwaarschrift.
5. Indien de behandeling van het bezwaarschrift niet kan starten of worden voortgezet omdat gevraagde informatie niet binnen 60 dagen ter beschikking komt, zendt de secretaris de ontvangen documenten retour.

6. Indien de ontbrekende informatie zaken betreft van de werkgever waarover de indiener van het bezwaarschrift niet beschikt, kan ook de werkgever worden gevraagd desbetreffende informatie aan te leveren.
7. Indien de werkgever weigert informatie te verstrekken of anderszins in gebreke blijft, stelt de secretaris een concept oordeel op. De voorzitter legt dit concept voor aan de LBC - FWG ten behoeve van een inhoudelijk advies, hetzij een nadere invulling van de behandeling –mogelijk onderzoek- van het onderhavige bezwaarschrift.
8. Zodra de stukkenet compleet is en de bijdrage "griffiekosten" ontvangen is, informeert de secretaris gelijktijdig de werknemer en de werkgever over het in behandeling nemen van het bezwaar en geeft daarbij een te verwachten behandeltermijn aan. De wederpartij ontvangt een kopie van het bezwaarschrift.
9. De secretaris onderzoekt het bezwaar met betrekking tot de waardering en indeling aan de hand van de ontvangen gegevens, vraagt indien noodzakelijk aanvullende gegevens op, met kennisgeving aan de wederpartij.
10. De secretaris stelt een concept oordeel op en legt dit voor aan de voorzitter.
11. De LBC-FWG kan desgewenst besluiten werknemer en/of werkgever te horen, in elkaars aanwezigheid, dan wel informatie van derden te vragen. De secretaris nodigt werknemer en werkgever uit en/of informeert hen over de vraag/vragen aan derden.
12. De voorzitter roept afhankelijk van hetgeen te bespreken is een evenredig paritair samengesteld deel van de commissie bijeen voor de verdere behandeling of voor het bespreken van het concept oordeel.
13. De LBC-FWG besluit ten aanzien van het bezwaar en doet -zo mogelijk- binnen 60 dagen nadat het bezwaarschrift in behandeling is genomen een voor geschilpartijen bindende uitspraak.
14. De secretaris handelt het bezwaar af;
 - a) de uitspraak wordt verzonden aan werknemer en werkgever;
 - b) de kosten voor de behandeling worden in rekening gebracht bij de in het ongelijk gestelde partij;
 - c) het dossier wordt gearhiveerd.

Artikel 4 Financiering van de LBC-FWG

De bij de LBC-FWG betrokken werkgevers- en werknemersorganisaties dragen gezamenlijk de kosten van de LBC-FWG. De "griffiekosten" en de in rekening te brengen behandelkosten worden op de te maken kosten in mindering gebracht. Jaarlijks worden de te verwachten kosten en opbrengsten opgenomen in een begroting.

Artikel 5 Griffiekosten van de LBC-FWG

1. De klager moet bij het indienen van het bezwaarschrift griffiekosten voldoen ad. €136,-.
2. De behandelkosten bedragen bij een standaardprocedure €454,-.
3. In het geval de voorzitter van de LBC-FWG moet besluiten geschilpartijen te horen kan een bedrag in rekening gebracht. In het geval de voorzitter van de LBC-FWG moet besluiten om advies of informatie te vragen bij derden worden de kosten daarvan in rekening gebracht.
4. De LBC - FWG spant zich in om zoveel mogelijk bezwaarschriften volgens de standaardprocedure te behandelen en om, indien dit niet mogelijk is, de kosten tot een minimum te beperken. De secretaris zal geschilpartijen vooraf informeren over het afwijken van de standaardprocedure en over de met de afwijkende behandeling samenhangende kosten.
5. De kosten worden na afloop van de behandeling van het bezwaarschrift in rekening gebracht bij de in de ongelijk gestelde partij. Indien de werknemer in het gelijk wordt gesteld ontvangt hij/zij de "griffiekosten" retour en worden deze kosten bij de werkgever in rekening gebracht.
6. Indien een bezwaarschrift niet ontvankelijk wordt verklaard zendt de secretaris de ontvangen documenten retour; de "griffiekosten" worden niet aan de klager gerestitueerd.
7. Indien de behandeling van het bezwaarschrift niet kan starten of worden voortgezet omdat gevraagde informatie niet binnen 60 dagen ter beschikking komt zendt de secretaris de ontvangen documenten retour en vervallen de "griffiekosten".
8. Indien de werkgever weigert informatie te verstrekken of anderszins in gebreke blijft stelt de secretaris een concept oordeel op en legt dit voor aan de voorzitter. De voorzitter legt dit concept voor aan de LBC-FWG.

Model individuele arbeidsovereenkomst van de CAO voor de Verpleeg- en Verzorgingshuizen

Ondergetekenden,

De Stichting/Vereniging _____,
Gevestigd te _____ verder te noemen werkgever, ten deze rechtsgeldig
vertegenwoordigd door

wonende te _____

(adres), _____

geboren _____

te _____

nationaliteit _____

verder te noemen werknemer

verklaaren hierbij een arbeidsovereenkomst te hebben aangegaan onder de navolgende voorwaarden:

Artikel 1 Dienstverband

De werknemer treedt met ingang van _____ in dienst van de werkgever in de functie van _____, waarvoor de volgende hoofdlijnen als omschrijving gelden: _____

Artikel 2 Arbeidsplaats(en)

De plaats(en) waar de arbeid wordt verricht is (zijn): _____

Artikel 3 Duur van de arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor onbepaalde tijd/voor bepaalde tijd tot _____ op grond van _____

Artikel 4 Proeftijd

De eerste maand/eerste twee maand(en) na indiensttreding zal/zullen gelden als de wettelijke proeftijd als bedoeld in artikel 7:652 van het Burgerlijk Wetboek _____

Artikel 5 Arbeidsduur

De arbeidsduur is die behorend bij een voltijd arbeidsduur als bedoeld in artikel 4.1 lid 1 Hoofdstuk arbeidsduur van de cao

Of

De arbeidsduur bedraagt _____ uren gemiddeld per week, te meten per kwartaal/half jaar/jaar (ingeval geen sprake is van een voltijd arbeidsduur).

Artikel 6 Salaris

Het salaris bij indiensttreding bedraagt op het niveau van _____ € _____ bruto per maand volgens de jeugd/aanloop/functionele* salarisschaal, behorende bij FWG functiegroep _____.

Dit salaris zal overeenkomstig artikel 3.1.8 Hoofdstuk beloning van de cao worden gewijzigd. De eerste periodieke verhoging zal plaatsvinden op _____.

* doorhalen wat niet van toepassing is.

Artikel 7 Vakantie-uren

Het aantal vakantieuren waarop de werknemer recht heeft is _____ en bedraagt voor het lopende kalenderjaar _____.

Artikel 8 Pensioen

De werkgever draagt zorg voor aanmelding bij het Pensioenfonds voor de Gezondheid, Geestelijke en Maatschappelijke Belangen (PGGM).

Artikel 9 Deelname ziektekostenregeling

De werknemer neemt wel/niet deel aan de collectieve ziektekostenregeling als bedoeld in artikel 10.3.1 Hoofdstuk bijdragen en uitkeringen van de cao.

Artikel 10 Opzegging/tussentijdse opzegging

De opzeggingstermijn bedraagt voor de werkgever _____ maand(en) en voor de werknemer _____ maand(en).

Artikel 11

De beslechting van geschillen uit deze arbeidsovereenkomst vindt plaats door de kantonrechter / door het Scheidsgerecht Gezondheidszorg.

De aanwijzing van genoemd Scheidsgerecht in de arbeidsovereenkomst met een werknemer, die niet volgens de bepalingen van het reglement van het Scheidsgerecht is aan te merken als een hogere functionaris, is nietig.

Artikel 12

De werknemer zal wel/niet verhuizen naar het voor de instelling geldende woongebied.

Of

De werknemer is verplicht te verhuizen naar het woongebied.

Of

De werknemer is verplicht te verhuizen naar het woongebied en wel naar een zodanige plaats als voor vervulling van de functie vereist is.

Artikel 13

Op deze overeenkomst is van toepassing de regeling van professionele aangelegenheden als vervat in de bijlagen.

Slotbepalingen**Artikel 14**

De CAO voor de Verpleeg- en Verzorgingshuizen, zoals deze luidt of zal komen te luiden en de krachtens die cao vastgestelde arbeidsvoorwaarden, vormen met deze arbeidsovereenkomst één geheel.

Artikel 15

De werknemer verklaart van de werkgever te hebben ontvangen:

1. een exemplaar van de in artikel 14 bedoelde Collectieve Arbeidsovereenkomst;
2. een exemplaar van het pensioenreglement van het Pensioenfonds voor de Gezondheid, Geestelijke en Maatschappelijke Belangen;
3. een exemplaar van het Reglement Ziektekostenregeling als bedoeld in artikel 10.3.1 van de cao en de toelichting daarop en verklaart met de inhoud van bovenvermelde regelingen, voorzover op hem van toepassing, zoals zij luiden of zullen komen te luiden, akkoord te gaan.

Artikel 16

Arbeidsvoorwaarden die niet in de bepalingen van deze cao zijn geregeld en die vóór de datum van inwerkingtreding van deze cao voor de werknemers golden, zijn de volgende

1. _____
2. _____

Artikel 17

Regeling van aangelegenheden, waarvoor de Collectieve Arbeidsovereenkomst geen bepalingen geeft en die werkgever en werknemer toch wensen te regelen.

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt en ondertekend

te _____ de _____ 20 _____

(werkgever) (werknemer)

(wettelijk vertegenwoordiger)

Adressen van de partijen bij het cao-overleg

I. Werkgeversorganisatie

Arcares Postbus 8258, 3503 RG Utrecht, tel. 030 2739393
www.arcares.nl

II Werknemersorganisaties

ABVAKABO FNV

Hoofdkantoor Boerhaavelaan 1, Postbus 3010, 2700 KT Zoetermeer, tel. 0900 22825226

www.abvakabo.nl

Regiokantoren

Regio Noord Leonard Springerlaan 23, Postbus 11043 9700 CA Groningen

Regio Oost Binnensingel 3, Postbus 538, 7400 AM Deventer

Regio Midden-Nederland Oudenoord 170, Postbus 1555, 3500 BN Utrecht

Regio Noord-West Gatwickstraat 33-39, 7^e etage Postbus 58077, 1040 HB Amsterdam

Regio Zuid-Holland-Noord Boerhavelaan 1, Postbus 3010, 2700 KT Zoetermeer

Regio Zuid-Holland-Zuid, Pegasusweg 200, Postbus 8571, 3009 AN Rotterdam

Regio Zuid-Oost Noordkade 3, Postbus 540, 6000 AM Weert

CNV Publieke Zaak

Postbus 84500, 2508 AM Den Haag, tel: 070 4160690

www.cnvpubliekezaak.nl

Regiokantoren

Regio 1 / Friesland, Groningen en Drenthe

Regiokantoor Assen

Beilerstraat 10, 9401 PK Assen, Postbus 10085, 9400 CB Assen, tel. 0592 390100

Regio 2 / Gelderland en Overijssel

Regiokantoor Apeldoorn

Ovenbouwershoek 9, 7328 JH Apeldoorn, Postbus 193, 7300 AD Apeldoorn, tel. 055 5264200

Regio 3 / Noord-Holland, Utrecht en Flevoland

Regiokantoor Hilversum

Minister Hartsenlaan 7, 1217 LR Hilversum, Postbus 500, 1200 AM Hilversum, tel. 035 6264300

Regio 4 / Zuid-Holland

Regiokantoor Rotterdam

Heemraadssingel 163, 3022 CE Rotterdam, tel. 010 4787400

Regio 5 / Noord-Brabant, Limburg en Zeeland

Regiokantoor Eindhoven

Fazantlaan 3, 5613 CA Eindhoven, Postbus 6190, 5600 HD Eindhoven, tel. 040 2171500

FHZ: Federatie van verenigingen van hogere

functionarissen in de gezondheids- en bejaardenzorg

Postbus 20058, 3502 LB Utrecht, tel. 030 2823368

- Landelijke vereniging van Artsen in Dienstverband
Postbus 20058, 35002 LB Utrecht, tel. 030 2823360

- Nederlands Instituut van Psychologen
Postbus 9921, 1006 AP Amsterdam, tel. 020 4106222

- Vereniging van Geestelijk Verzorger in
Zorginstellingen, Voltastraat 8, 3817 KN Amersfoort

- Koninklijk Nederlands Genootschap voor Fysiotherapie
Postbus 248, 3800 AE Amersfoort, tel. 033 4672900

- Nederlandse Vereniging voor Psychomotorische
Therapie Statenlaan 33, 6828 WB Arnhem, tel. 0314 363231

- Nederlandse Vereniging voor Logopedie en Foniatrie,
sectie Gezondheidszorg Postbus 3088, 2800 CD Gouda,
tel. 0182 524 266/524 409

- Nederlandse Vereniging voor Ergotherapie
Kaap Hoordreef 56b, 3563 AV Utrecht, tel. 030 2628356

- Vereniging voor Hygiëne en Infectiepreventie in de
Gezondheidszorg Karperborch 7, 5247 VH Rosmalen,
tel. 073 5216833

- Nederlandse Vereniging van Diëtisten
Postbus 341, 5340 AH Oss, tel. 0412 624543

NU'91, Beroepsorganisatie van de Verpleging

Postbus 6001, 3503 PA Utrecht Tel. 030 2964144

www.nu91.nl

De Unie Zorg en Welzijn

Multatulilaan 12, 4103 NM Culemborg, Postbus 400, 4100 AK Culemborg, tel. 0345 851291

www.uniezorgenwelzijn.nl

VHP-Zorg, belangenorganisatie voor middelbaar en
hoger personeel in de zorg en welzijnssector,
Postbus 400, 4100 AK Culemborg, tel. 0345 851291

LVCV, Landelijke Vereniging van Coördinatoren

Vrijwilligerswerk in de Zorgverlening

Postbus 2877, 3500 GW Utrecht, tel. 030 2319844

Regiokantoren:

Regiokantoor Noord

Lauwers 10, 9405 BL Assen, Postbus 987, 9400 AZ Assen, tel: 0345 851 851

Regiokantoor Oost

Parallelweg 36, 6922 HR Duiven, Postbus 8000, 6920 CA Duiven, tel: 0345 851851

Regiokantoor Midden

Multatulilaan 12, 4103 NM Culemborg, Postbus 400, 4100 AK Culemborg 0345 851851

Regiokantoor Noord West

Hoofdweg Oostzijde 616, 2132 MJ Hoofddorp, Postbus 649, 2130 AP Hoofddorp, tel: 0345 851851

Regiokantoor West

Voltairetuin 4, 2908 XJ Capelle a/d IJssel, Postbus 34, 2900 AA Capelle a/d IJssel, tel: 0345 851851

Regiokantoor Zuid Oost

Noord Brabantlaan 66, 5652 LE Eindhoven, Postbus 8663, 5605 KR Eindhoven, tel: 0345 851851

Regiokantoor Zuid West

Zuidoostsingel 36, 4611 BC Bergen op Zoom, tel: 0345 851851

Regiokantoor Zuid

Poststraat 12, 6135 KR Sittard, Postbus 5162, 6130 PD Sittard, tel: 0345 851851

Trefwoordenlijst

55+	12; 24; 33; 36; 37	Overwerk	23; 25; 26; 28; 44
Adoptie	32	Pauses	25
Afroepmedewerkers	55	Pensioen	37; 49
Agressie en geweld	43	Periodiek	58
Ambtelijke ondersteuning	53	Personeelsbeoordeling	13; 54
Arbeidsduur	22; 23	Plan van aanpak arbeidsomstandigheden	41
Arbeidsongeschiktheid	38; 39; 40	Positieve stimulansen ziekteverzuim	40
Arbeidsovereenkomst	9; 10	Praktijkleerjaar	19; 20; 22; 57; 58
Arbeidstijd	10; 24; 44	Proeftijd	68
Arbozorgsysteem	41	Professioneel statuut	10
Bereikbaarheidsdienst	27; 28; 29; 44	Psychische belasting	40; 42; 65
Beroepsopleidingen	18	Rechtsbijstand	10
Bestuurder	54	Registratiekosten	35
Bevallingsverlof	34	Reglement ziekmelding	38
Bevordering	13; 17	Reiskosten	43
Bijdrage beroepsorganisaties	35	Relatiepartner	32; 33; 45; 46; 50; 57
Combinatiefunctie	11	Risico inventarisatie en evaluatie	41
Consignatiedienst	24; 27; 28; 29	Salaris	57
Deeltijd	17; 18; 19; 20; 21; 23; 26; 29; 30; 37; 44	Scholing	10; 35; 53
Detachering	55	Schorsing	56
Dienstjaar	21; 48	Seksuele intimidatie	42
Dienstreizen	44	Slaapdienst	24; 29; 30; 32
Dienstwoning	46	Spaarregeling	37
Eindejaarsuitkering	17; 36; 38; 57	Stage	20; 57
Feestdagen	13; 26; 27; 28; 29; 33; 56; 58; 59	Studiekosten	35; 50
Functiejaar	11	Studieverlof	35
Functiewaardering	11; 12; 65	Uitzendkrachten	55
Functioneringsgesprekken	10	Uurdocent	57
Fysieke belasting	65	Uurloon	23; 25; 26; 27; 29; 37; 38; 57
Gebroken dienst	24	Vakantie	30; 31; 34; 36; 37; 38; 59
Gewetensbezwaren	10	Vakantiebijslag	17; 18; 36; 39; 40; 41; 46; 62
Gratificatie	17; 18; 62	Vakbondsconsulent	55
Herindelingsprocedure	51; 65	Verblijfkosten	44
Inpassingstabel	16	Verhuiskosten	46
Kinderopvang	37; 38; 44	Verlof	32; 33; 55
Kwaliteitseisen functiebeschrijving	63	Verschoven diensten	24
Leerling	9; 11; 12; 18; 19; 20; 21; 22; 44; 57; 58	Vorbereidende periode	20; 57; 58
Leermiddelen	20	Waarneming	17; 52
Lening	20	Wachtgeld	47; 49
Lestijd	19; 21; 22; 57	Werkgever	57
Meerwerk	18; 26; 30	Werklastbeheersing	41
Nachtdienst	24	Werknemer	57
Non-actiefstelling	56	Werktijdenregeling	22; 24; 25; 26; 29; 33; 53; 58; 59
Ondernemingsraad	52; 53; 58	Zakgeld	20; 57
Onregelmatige dienst	26	Ziektekostenregeling	44; 45; 68
Opzegging	10; 47; 56; 68	Ziekteverzuim	40; 41; 53
Ouderschapsverlof	34	Zorgverlof	33
Overlijden	32		