



INTOS

CAO

**1 januari 2016  
tot en met  
31 december 2016**

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST  
01-01-2016 tot en met 31-12-2016

Tussen de ondergetekenden,

**Stichting INTOS**

en

**de FNV**

De CAO bestaat uit de navolgende onderdelen:

Ingangsdatum, wijziging van de CAO .....	6
Artikel 1 Definities .....	7
Artikel 2 Werkingssfeer .....	7
Artikel 3 Verplichtingen van werknemer .....	8
3.1. Algemeen .....	8
3.2. Geheimhoudingsplicht .....	8
3.3. Verhinderings .....	8
3.4. Geschenken, beloningen, provisie .....	8
3.5. Beheren goederen .....	8
3.6. Medisch onderzoek .....	9
Artikel 4 Verplichtingen werkgever .....	9
4.1 Algemeen .....	9
4.2 Rechtsbijstand .....	9
4.3 Belangenbehartiging van werknemer .....	9
Artikel 5 De arbeidsovereenkomst .....	9
Artikel 6 Einde van de arbeidsovereenkomst .....	9
Artikel 7 Opzegging .....	10
Artikel 8 Nevenfuncties .....	10
Artikel 9 Arbeidsduur .....	10
Artikel 10 Werktijden .....	10
Artikel 11 Vormgeving arbeidsduur .....	11
Artikel 12 Afwijkende arbeidsduur .....	11
Artikel 13 Verschoven diensten .....	12
Artikel 14 Overdracht .....	12

Artikel 15 Beloning.....	12
15.1. Algemeen .....	12
15.2. Schaalsalarisontwikkeling.....	12
15.3. Aanvangsalaris .....	12
15.4. Periodieke verhogingen en uitlooperperiodieken.....	13
15.5. Bijzondere toeslagen .....	13
15.6. Bevordering.....	13
15.7. Waarneming .....	13
Artikel 16 Gratificatie .....	14
Artikel 17 Indeling in loonschaal .....	14
Artikel 18 Salarisbetaling.....	14
Artikel 19 Loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid .....	15
Artikel 20 Arbeidsongeschiktheid door derden.....	15
Artikel 21 Verlagen of vervallen van loondoorbetaling.....	15
Artikel 22 Vakantietoeslag.....	15
22.1 Uitbetaling vakantietoeslag.....	15
22.2 Hoogte van de vakantietoeslag.....	16
Artikel 23 Overwerk.....	16
23.1. Definities.....	16
23.2. Bepaling aantal overwerkuren en vrijgestelde werknemers.....	16
23.3. Vergoedingsregeling voor werknemers met een volledige dagtaak.....	16
23.4. Vergoedingsregeling voor de deeltijdwerker .....	17
23.5 Opnemen vergoeding overwerk .....	17
Artikel 24 Zorgverzekering .....	17
Artikel 25 Reiskosten woon-/werkverkeer.....	17
25.1 Definitie en hoogte van de vergoeding .....	17
25.2 Vergoeding bij overwerk.....	18
25.3 Aanpassen bedragen.....	18
Artikel 26 Reis- en verblijfkosten .....	18
26.1 Werkingssfeer en hoogte vergoeding.....	18
26.2 Overleggen bescheiden .....	18
26.3 Bedrijfsregeling.....	18
Artikel 27 Vakantie en verlof.....	19

27.1	Definities.....	19
27.2	Aantal vakantiedagen.....	19
27.3	Persoonlijk Budget Levensfase/PBL.....	19
27.4	Overgangsrecht bij afschaffen vergrijzingsuren en 55+ regeling .....	20
27.5	Opbouw van vakantie-uren .....	20
27.6	Opnemen van vakantie-uren .....	20
27.7	Tijdstip van opnemen en spreiding van vakantie-uren .....	20
27.8	Wijziging vakantieperiode .....	21
27.9	Arbeidsongeschiktheid tijdens vakantie.....	21
27.10	Onbetaald verlof i.v.m. bijzondere gebeurtenissen.....	21
27.11	Vrije dagen i.v.m. bijzondere gebeurtenissen .....	21
27.12	Verlof i.v.m. lidmaatschap werknemersorganisatie, commissies e.d. ....	22
27.13	Extra vakantie-uren.....	22
27.14	Overige verlofmogelijkheden.....	22
27.15	Onbetaalde verlenging bevallingsverlof .....	22
27.16	Ouderschapsverlof .....	23
27.17	Premies tijdens onbetaald verlof.....	23
27.18	Zorgverlof .....	23
27.19	Afwijzing verlof.....	24
Artikel 28	Uitkering bij overlijden.....	24
Artikel 29	Disciplinaire maatregelen.....	24
29.1	Algemeen .....	24
29.2	Op non-actiefstelling.....	25
29.3	Schorsing.....	25
Artikel 30	Geschillen.....	26
Artikel 31	(extra) bevoegdheden Ondernemingsraad.....	26
Artikel 32	Spaarregeling.....	26
Artikel 33	Wachtgeld .....	26
Artikel 34	Pensioen .....	26
Artikel 35	Inroostering en vergoeding vergaderuren Ondernemingsraad .....	27
Artikel 36	Faciliteiten werknemersorganisaties .....	27
Artikel 37	Slotbepalingen.....	27
Bijlage I	Functielijst.....	29

Bijlage 3 Bepaling deelnemerschap in het reglement pensioenfonds Zorg en Welzijn ..... 32  
Bijlage 4 Meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden ..... 33

Bijlage 5 Protocoltekst



Namens het Bestuur  
van INTOS

Dhr. J. Noy  
Directeur a.i.

Namens het Bestuur  
van FNV



Mw.mr. S. Baghat-Ziadi  
Bestuurder

### **Ingangsdatum, wijziging van de CAO**

- A. Deze CAO treedt in werking per 01-01-2016, en is geldig tot 01-01-2017
- B. Met instemming van partijen kan deze CAO tussentijds worden gewijzigd, indien zich in Nederland wijzigingen met betrekking tot het loonniveau voordoen, dan wel, indien naar het oordeel van partijen daartoe zwaarwegende omstandigheden zich voordoen.

In zulk geval zullen partijen dit schriftelijk aan elkaar kenbaar maken, zodat de onderhandelingen geopend zullen worden.

## Artikel 1 Definities

In deze CAO wordt verstaan onder:

- a. de werkgever: Stichting INTOS
- b. de werknemer: de persoon die een arbeidsovereenkomst heeft aangegaan met de onder a. genoemde werkgever tenzij betrokkene
  1. de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt;
  2. incidenteel gedurende de schoolvakanties werkzaam is voor een periode niet langer dan maximaal 6 weken achtereenvolgend;
  3. Is aangesteld voor het op projectbasis verrichten van tijdelijke activiteiten.
- c. **de relatiepartner**
  1. de geregistreerde partner, dan wel
  2. degene met wie de werknemer ongehuwd samenleeft.  
Van ongehuwd samenleven is sprake indien twee ongehuwde personen een gezamenlijke huishouding voeren met uitzondering van bloedverwanten in de eerste graad.
- d. **uurloon**

onder uurloon wordt verstaan 1/156 deel van het salaris dat gebaseerd is op een volledige dagtaak.
- e. **de feestdagen**

Nieuwjaar, Paasmaandag, Hemelvaartsdag, Pinkstermaandag, Eerste en Tweede Kerstdag, met ingang van 2011 5 mei en de als zodanig door de overheid erkende nationale feest- en gedenkdagen, alsmede de bijzondere feest- en gedenkdagen door de werkgever in overleg met de Ondernemingsraad vastgesteld.

Desgewenst kan de werknemer de voor zijn levensovertuiging geldende, afwijkende, feest- en gedenkdagen vrijaf nemen, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich hiertegen verzetten .
- f. **Salarisstructuur**

De salarisstructuur is gebaseerd op functiewaardering. De keuze voor een systeem van functie-waarderen wordt door de werkgever voorgelegd aan de Ondernemingsraad.

## Artikel 2 Werkingssfeer

Deze CAO is van toepassing op werknemer als hierboven beschreven. Indien bij of ingevolge wettelijke bepalingen regelen zijn of mochten worden gesteld, waarvan afwijking niet is geoorloofd, is deze CAO slechts van toepassing voor zover zij niet in strijd is met de daaruit voortvloeiende regelen.

Voor zover daarin niet anders is bepaald, is het de werkgever niet toegestaan in negatieve zin af te wijken van de bepalingen van deze CAO

### **3.1. Algemeen**

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.
2. Binnen redelijke grenzen en voor zover zulks direct of indirect voortvloeit uit het belang van het werk of INTOS, 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. Ingeval van het in lid 2 sub c gestelde is altijd voorafgaand overleg met de werknemer vereist.

### **3.2 Geheimhoudingsplicht**

1. De werknemer is verplicht tot geheimhouding van hetgeen hem uit hoofde van zijn functie ter kennis komt, voor zover die verplichting uit de aard der zaak volgt of hem uitdrukkelijk is opgelegd. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van het dienstverband.
2. De in lid 1 bedoelde verplichting bestaat niet tegenover hen, die delen in de verantwoordelijkheid voor een goede vervulling van de functie van de werknemer, noch ook tegenover hem, wier medewerking tot die vervulling noodzakelijk is te achten, indien en voor zover deze zelf tot geheimhouding verplicht zijn of zich verplichten.
3. De werkgever is verplicht tot geheimhouding van hetgeen hem met betrekking tot de persoon van de werknemer uit hoofde van diens functie bekend is, tenzij de werknemer tot het verstrekken van op zijn persoon betrekking hebbende gegevens toestemming geeft.

### **3.3 Verhinderung**

Indien de werknemer verhinderd is zijn werkzaamheden te verrichten, is hij onverminderd het bepaalde in de Interne Regeling ten aanzien van arbeidsongeschiktheid, verplicht daarvan, onder opgave van redenen, zo spoedig mogelijk mededeling te doen of te laten doen aan de werkgever.

### **3.4 Geschenken, beloningen, provisie**

1. Het is de werknemer verboden:
  - a. direct of indirect deel te nemen aan ten behoeve van de werkgever uit te voeren aannemingen en leveringen.
  - b. direct of indirect geschenken, beloningen of provisie aan te nemen of te vorderen van: instanties of personen ten behoeve van de werkgever werkzaam; leveranciers van de werkgever; instanties of personen met wie hij uit hoofde van zijn functie in aanraking komt.

### **3.5 Beheren goederen**

1. De werknemer is verplicht de goederen, die door de werkgever aan zijn zorgen zijn toevertrouwd, zorgvuldig te beheren.
2. De werknemer kan slechts worden verplicht tot gehele of gedeeltelijke schadevergoeding, voor zover deze is ontstaan door opzet of bewuste roekeloosheid.



### **3.6 Medisch onderzoek**

De werknemer is verplicht zich te onderwerpen aan een door de werkgever met redenen omkleed noodzakelijk geacht medisch onderzoek, indien het een onderzoek betreft met een preventieve werking ten opzichte van de gezondheidssituatie bij INTOS of derden in het kader van re-integratie als bedoeld in de Wet Verbetering Poortwachter.

## **Artikel 4 Verplichtingen werkgever**

### **4.1 Algemeen**

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 verschaft de werknemer, na overleg met betrokkene en binnen het raam van de mogelijkheden van INTOS, de benodigde personele, instrumentele en ruimtelijke voorzieningen en voorziet in toegang tot de noodzakelijke vakliteratuur.
3. Werkdruk is een onderwerp waaraan in het kader van arbeidsomstandighedenbeleid aandacht dient te worden geschonken. Een indicator voor te hoge werkdruk is het ziekteverzuimpercentage. Indien de ontwikkelingen in het ziekteverzuimpercentage daartoe aanleiding geven, zal door of onder begeleiding van de Arbodienst worden onderzocht of er een relatie is met de werkdruk. Waar blijkt dat deze relatie aanwezig is, worden passende maatregelen in het overleg met de Ondernemingsraad besproken.

### **4.2 Rechtsbijstand**

De werkgever voorziet in adequate rechtsbijstand indien de werknemer wordt betrokken in een klachtenprocedure, tenzij sprake is van nalatigheid of bewuste roekeloosheid.

### **4.3 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 5 De arbeidsovereenkomst**

- 5.1. De arbeidsovereenkomst wordt 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. Voordat tot ondertekening van de arbeidsovereenkomst wordt overgegaan, ontvangt hij tijdig en uiterlijk een week voor indiensttreding een door de werkgever ondertekend exemplaar, als ook een exemplaar van de collectieve arbeidsovereenkomst. De werkgever is verplicht de werknemer bij zijn indiensttreding schriftelijk te informeren over de plaats van zijn functie binnen INTOS.

## **Artikel 6 Einde van de arbeidsovereenkomst**

- 6.1. De arbeidsovereenkomst eindigt:
  - a. met wederzijds goedvinden;
  - b. wanneer de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt;

de arbeidsovereenkomst eindigt op de dag voorafgaand aan de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, tenzij voorafgaand aan deze datum in overleg tussen werkgever en werknemer een andere einddatum is overeengekomen.

- c. door het verstrijken van de termijn of door de beëindiging van de werkzaamheden, waarvoor de overeenkomst is aangegaan;
  - d. ingeval van een overeenkomst voor onbepaalde tijd door opzegging met inachtneming van de wettelijke bepalingen
  - e. door beëindiging om dringende redenen, als bedoeld in de artikelen 7:678 en 7:679 van het Burgerlijk Wetboek;
  - f. door ontbinding door de kantonrechter ingevolge artikel 7:685 van het Burgerlijk Wetboek;
  - g. tijdens de proeftijd zonder opgaaf van redenen terstond, ook ingeval van ziekte, wanneer de werknemer dan wel de werkgever dat te kennen geeft;
  - h. ingeval van overlijden van de werknemer;
- 6.2 Ingeval het bepaalde in lid 1, sub b, van toepassing is, eindigt de overeenkomst met ingang van de eerste dag van de kalendermaand, volgende op die waarin de in dit lid genoemde gebeurtenis heeft plaatsgevonden.

#### Artikel 7 Opzegging

- 7.1. a. Ingeval van opzegging, als bedoeld in artikel 6, lid 1, sub d of, indien in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd een bepaling over tussentijdse opzegging is opgenomen, zijn de wettelijke bepalingen omtrent opzegtermijnen van toepassing, tenzij in de arbeidsovereenkomst - met inachtneming van de wettelijke bepalingen - uitdrukkelijk anders wordt overeengekomen.
- b. Indien de werkgever de arbeidsovereenkomst opzegt, dient zulks schriftelijk te geschieden.
- 7.2. De datum van ingang van het ontslag als in dit artikel bedoeld is de eerste van de kalendermaand.
- 7.3. Opzegging door de werkgever op grond van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte, kan slechts geschieden nadat de arbeidsongeschiktheid twee jaren heeft geduurd.

#### Artikel 8 Nevenfuncties

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

#### Artikel 9 Arbeidsduur

- 9.1. Voor alle categorieën van werknemers bedraagt bij een volledige dagtaak het aantal uren waarop arbeid wordt verricht, gemiddeld 36 uur per week, bij een bedrijfstijd van 40 uur per week.
- 9.2 Per week wordt 4 uur RVT opgebouwd die conform de interne regeling RVT wordt toegekend.

#### Artikel 10 Werktijden

- 10.1, a. Voor iedere werknemer geldt een werktijdenregeling of rooster.
- b. De werktijdenregeling c.q. het rooster 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 uur en 20.00 uur op maandag tot en met vrijdag.
- 10.2. Indien door de werkgever aan de Ondernemingsraad ingevolge artikel 27, lid 1 sub c WOR wordt voorgesteld voor bepaalde afdelingen of diensten een rooster in te voeren, dat afwijkt van de onder 1. genoemde tijden, dan kan hiertegen niet als bezwaar worden ingebracht, dat de CAO een dergelijke regeling uitsluit.
- 10.3. De diensten worden aaneengesloten verricht, tenzij de aard van de werkzaamheden verbonden aan de functie zich hiertegen verzet. Indien naar het oordeel van de werkgever sprake is van de hier bedoelde omstandigheid, dan zal hij dit gemotiveerd aan de werknemer ter bespreking voorleggen, alvorens tot vaststelling van de niet-aaneengesloten diensten over te gaan.

#### Artikel 11 Vormgeving arbeidsduur

De arbeidsduur is vormgegeven in een interne bedrijfsregeling, tot stand gekomen in overleg met de Ondernemingsraad.

- 1.
  - a. Zowel de werktijden als de door zowel werkgever als werknemer aan te wijzen RVT-dagen/dagdelen dienen in de werktijdenregeling c.q. het rooster te worden opgenomen.
  - b. Het recht op de in een werktijdenregeling c.q. rooster vermelde RVT-dagen/dagdelen vervalt, indien deze RVT-dagen/dagdelen niet door de werknemer worden genoten. Bij verschuiving van diensten behoudt de werknemer echter het recht op daardoor op verzoek van de werkgever verschoven RVT-dag/dagdelen, ook indien de werknemer arbeidsongeschikt is op het tijdstip waarop de/het verschoven RVT-dag/dagdeel valt.  
Met instemming van de werknemer kan de werkgever de met een te verschuiven RVT-dag/dagdeel overeenkomende vrije tijd omzetten in een geldbedrag, bestaande uit het evenredige deel van het salaris.
  - c. Indien bij het vaststellen van de werktijdenregeling c.q. het rooster redelijkerwijs kan worden aangenomen, dat een werknemer gedurende de periode, waarop de werktijdenregeling c.q. het rooster betrekking heeft, arbeidsongeschikt is, dan vervalt de aanspraak van de werknemer op RVT-dagen/dagdelen naar evenredigheid van de duur van de arbeidsongeschiktheid, te rekenen vanaf de periode waarvoor de werktijdenregeling c.q. het rooster geldt.
- 2. Op verzoek van de werknemer zal de werkgever de vanwege het bedrijfsbelang niet opgenomen RVT-dagen/dagdelen uitbetalen.

#### Artikel 12 Afwijkende arbeidsduur

- 1. Van het bepaalde in artikel 11 kan ten behoeve van de werknemer met een volledige arbeidsduur als volgt worden afgeweken:
  - a. Voor kleine afdelingen, de afdeling Groenvoorziening en/of solistische functies kan de 36-urige werkweek op perioden langer dan 26 weken worden gerealiseerd;
  - b. Voor de onder a genoemde situaties waarvoor de 36-urige werkweek ook niet op perioden langer dan 26 weken kan worden gerealiseerd, behoort een arbeidsduur van gemiddeld 40 uur tot de mogelijkheden.
- 2. Met de werkgever op wie lid 1 sub a van toepassing is, maakt de werkgever onder meer schriftelijke afspraken over :
  - hoeveel uren worden gespaard;
  - de termijn waarover wordt gespaard;
  - de vorm waarin de vrije uren worden opgenomen;
  - gevolgen bij einde arbeidsovereenkomst.

3. Bij uitdiensttreding van de in lid 2 genoemde werknemer wordt in overleg met de werkgever een vergoeding verstrekt voor de niet opgenomen uren. Deze vergoeding bestaat uit het bruto-uurloon vermeerderd met vakantierechten en het werkgeversdeel van de pensioenpremie.
4. Ten aanzien van de werknemer op wie lid 1 sub a van toepassing is, die ten gevolge van arbeidsongeschiktheid zijn werkzaamheden niet heeft verricht, gaat de opbouw van te sparen uren gedurende de arbeidsongeschiktheid doch nooit langer dan over een tijdvak van een half jaar door.

#### Artikel 13      Verschoven diensten

1. Indien door bijzondere omstandigheden met een incidenteel karakter het dienstbelang zulks vordert, kan de werkgever, de werknemer gehoord:
  - afwijken van het bepaalde in artikel 3;
  - wijziging aanbrengen in een reeds vastgesteld(e) werktijdenregeling c.q. rooster.
2. Indien de werkgever toepassing geeft aan het in lid 1 bepaalde en daarmee wijziging aanbrengt in een reeds vastgesteld(e) werktijdenregeling c.q. rooster ontvangt de werknemer schadeloosstelling ingeval hij ter zake van vrijetijdsbesteding reeds uitgaven heeft gedaan.
3. Indien de werkgever toepassing geeft aan het in lid 1 bepaalde en ten gevolge daarvan in een vastgesteld(e) werktijdenregeling c.q. rooster 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 3, lid 2 van de uitvoeringsregeling overwerk.

#### Artikel 14      Overdracht

Overdracht van dienst vindt plaats binnen werktijd.

#### Artikel 15      Beloning

##### **15.1. Algemeen**

De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage II van deze CAO. De functies zijn opgenomen in Bijlage I.

Het salaris van een werknemer, die geen volledige betrekking vervult wordt vastgesteld op een gedeelte van het salaris zoals bedoeld in artikel 3., in evenredigheid tot het aantal uren van een volledige betrekking,

##### **15.2. Schaalsalarisontwikkeling**

De salarisschalen van INTOS zijn gebaseerd op de BBGA-salarisschalen. De procentuele salarisschaalstijgingen van de BBGA-schalen worden onverkort doorgevoerd in de INTOS-salarisschalen.

##### **15.3. Aanvangssalaris**

Bij de aanvang van de arbeidsovereenkomst wordt het salaris van de werknemer vastgesteld op:

- a. hetzij het bij zijn leeftijd vermelde bedrag uit de bij zijn functie behorende salarisschaal;
- b. hetzij het bij 0 dienstjaren vermelde bedrag uit die schaal, dan wel, indien zijn elders verkregen ervaring daartoe aanleiding geeft, op een hoger bedrag uit die schaal.

In die gevallen waarin een functie, gelet op de daaraan verbonden eisen, in aanvang nog niet op het vereiste niveau kan worden vervuld, is de werkgever bevoegd de werknemer een salaris toe te kennen

uit de schaal beneden de functionele salarisschaal. De werkgever doet hiervan schriftelijk en gemotiveerd mededeling aan de werknemer.

Bij voldoende bekwaamheid, geschiktheid en dienstijver wordt:

- a. het bij aanstelling van een niet-volwassene bepaalde salaris verhoogd naar gelang zijn leeftijd in jaren toeneemt;
- b. het salaris van een werknemer die volwassen is, vastgesteld op het minimumbedrag van de op zijn functie betrekking hebbende salarisschaal;
- c. het salaris van een volwassene verhoogd op de wijze als in de betreffende schaal is aangegeven.

#### **15.4 .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 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.

#### **15.5. 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. Voor zover en zolang naar het oordeel van de werkgever ten aanzien van de functieervulling sprake is van bijzondere omstandigheden, kan aan de werknemer een toeslag worden toegekend.

#### **15.6. Bevordering**

1. Bij bevordering tot een functie die 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 15, lid 4.
3. Van het in lid 1 bepaalde kan door de werkgever worden afgeweken. Wanneer de werkgever, overeenkomstig het bepaalde in artikel 27 van de Wet op de Ondernemingsraden, zijn voorgenomen besluit tot afwijking als in de vorige volzin bedoeld aan de ondernemingsraad 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.

#### **15.7. 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, die 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, die is inge-

deeld in een hogere functiegroep, met een minimum van twee 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, die 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, die 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 Wet op de Ondernemingsraden, zijn voorgenomen besluit tot afwijking als in de vorige volzin bedoeld aan de Ondernemingsraad 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.

De in dit artikel bedoelde verhogingen van salaris gaan in op de eerste dag van de maand, waarin aanspraak op verhoging is ontstaan.

#### Artikel 16 Gratificatie

De werknemer, die onafgebroken in dienst van de werkgever is geweest, heeft recht op een éénmalige gratificatie ten bedrage van 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. Voor werknemers die 12½ jaar in dienst zijn geldt het recht op een gratificatie van een kwart van het maandsalaris bruto.

Bij het einde van het dienstverband of beëindiging van de werkzaamheden als gevolg van het bereiken van de AOW gerechtigde leeftijd hetzij volledige overbruggingsuitkering, heeft de werknemer recht op een gratificatie ten bedrage van de helft van het maandsalaris.

#### Artikel 17 Indeling in loonschaal

1. Onverminderd de geldende bepalingen inzake bekwaamheid, geschiktheid en dienstijver vindt bevordering tot een hogere schaal eerst plaats nadat de uitkomsten van de functiewaardering daartoe aanleiding geven.
2. Bij bevordering tot een functie die is ingedeeld tot een hogere functiegroep, wordt het salaris ontleend aan de functionele schaal van de nieuwe functie, met dien verstande dat het tot dan toe genoten salaris met 2 periodieken wordt verhoogd en het nieuwe salaris tenminste gelijk moet zijn aan het minimum van de functionele schaal van de functie, waarnaar de werknemer wordt bevorderd, doch nimmer meer mag bedragen dan het maximum van de bij deze functie behorende schaal. Hierbij worden buiten beschouwing gelaten de in de functionele schalen opgenomen uitlooperperiodieken, als bedoeld in artikel 15 lid 4.

#### Artikel 18 Salarisbetaling

1. Het genot van het salaris vangt aan met de dag, waarop de werknemer in dienst treedt.
2. Het salaris wordt per maand uitbetaald, tenzij in de individuele arbeidsovereenkomst anders is overeengekomen.
3. Het salaris eindigt op de datum van ontslag uit de functie of met ingang van de dag na het overlijden van de werknemer.

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

Over de tijd waarover de werknemer in strijd met zijn verplichtingen opzettelijk nalaat zijn werkzaamheden te verrichten, is de werkgever hem geen salaris verschuldigd.

#### Artikel 19 Loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid

Bij arbeidsongeschiktheid van een medewerker tot het verrichten van de bedongen arbeid wegens ziekte, betaalt de werkgever het loon door gedurende deze ongeschiktheid. De hoogte van het nieuwe loon bedraagt in het 1e ziektejaar 100% (70% en 30% aanvulling) en in het 2e ziektejaar 70%. De medewerker die in het 2e ziektejaar in passende arbeid werkzaam is ontvangt 100% over het werkgedeelte.

Voor zover de ziekte het gevolg is van een bedrijfsongeval, waarvan de oorzaak niet aan werknemer te wijten is, wordt ook in het 2<sup>e</sup> ziektejaar de loondoorbetaling door de werkgever aangevuld tot 100% van het laatstverdiende loon.

#### Artikel 20 Arbeidsongeschiktheid door derden

1. Indien de werkgever ter zake van arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen een of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer daartoe de benodigde informatie verstrekken.

#### Artikel 21 Verlagen of vervallen van loondoorbetaling

1. Onverminderd het bepaalde in artikel 7:629, lid 3 en lid 5 BW, kan de werkgever de doorbetaling van het inkomen als bedoeld in artikel 21, verlagen tot het in artikel 7:629, lid 1 BW voorgescreven niveau, indien blijkt dat de werknemer de verplichtingen ingevolge de Wet Verbetering Poortwachter en de betreffende Interne Regeling niet is nagekomen.
2. Het recht op loondoorbetaling als bedoeld in artikel 19, kan door de werkgever geheel, respectievelijk gedeeltelijk vervallen verklaard worden, wanneer aanspraak op uitkering ingevolge de Ziektewet of de WIA of de Werkloosheidswet geheel respectievelijk gedeeltelijk komt te vervallen, tenzij zulks aan de werkgever te wijten is.

#### Artikel 22 Vakantietoeslag

##### **22.1 Uitbetaling vakantietoeslag**

De medewerker heeft aanspraak op vakantietoeslag voor elke maand waarover hij salaris heeft genoten. Als een medewerker in de loop van de maand wordt aangesteld dan wel wordt ontslagen heeft hij recht op een evenredig deel van de vakantietoeslag over die maand. De vakantietoeslag wordt een keer per jaar in mei uitbetaald.

## **22.2 Hoogte van de vakantietoeslag**

De hoogte van de vakantietoeslag is 8% van het voor die maand geldende salaris met een minimum van € 145,92 per maand (bedrag per 1 juni 2008) Voor deeltijders geldt de minimum vakantietoeslag naar rato.

Het minimumbedrag wordt verhoogd met de eventuele algemene loonaanpassingen die in het kader van de CAO-INTOS hebben plaatsgevonden.

De uitbetaling van de vakantietoeslag vindt in principe in mei plaats. Als een medewerker op een ander tijdstip ontslag wordt verleend vindt de uitbetaling van de tot dan toe opgebouwde vakantietoeslag op dat moment plaats.

Als een deel van het salaris wordt ingehouden als gevolg van een disciplinaire maatregel of schorsing, wordt er over deze periode over het gehele salaris geen vakantietoeslag uitbetaald. Voorwaarde is wel dat dit expliciet bij de strafoplegging of schorsing is bepaald. Is dat niet het geval dan wordt de vakantietoeslag wel uitbetaald over het gedeelte van het salaris dat niet is ingehouden.

## Artikel 23 Overwerk

### **23.1. Definities**

1. Onder overwerk wordt verstaan: arbeid die incidenteel wordt verricht boven de bij werktijdenregeling of rooster vastgestelde arbeidsduur, voor zover er geen sprake is van 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.

### **23.2. 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 of rooster 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.

### **23.3. Vergoedingsregeling voor werknemers met een volledige dagtaak**

1. De vergoeding voor overwerk wordt – voor zover lid 3 van dit artikel niet anders bepaalt – verstrekt in de vorm van vrije tijd, gelijk aan het aantal uren dat het overwerk heeft geduurd en daarenboven in de vorm van een geldelijke beloning als bedoeld onder 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 uur 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 of rooster niet zou behoeven te werken.



3. Het recht op vergoeding van overwerk als genoemd onder 1 wordt toegekend in de volgende gevallen:
  - a. Indien het salaris van de werknemer het maximum van salarisschaal 9 niet overschrijdt;
  - b. Medewerkers die in salarisschaal 10 zijn ingedeeld hebben bij het verrichten van overwerk uitsluitend recht op compenserend verlof, gelijk aan het aantal overuren.:
  - c. Van dit recht op compensatie zijn de medewerkers vanaf niveau 11 uitgesloten.
4. In afwijking van het gestelde in lid 3 onder a, b en c kunnen partijen bij deze CAO voor bepaalde categorieën van werknemers een andere urennorm voor het overwerk vaststellen.

#### **23.4. Vergoedingsregeling voor de deeltijdwerker**

1. De vergoeding van overwerk bestaat uit het voor de werknemer geldende uurloon, indien en voor zover het aantal overuren, gemiddeld per week, te meten over de periode waarvoor de werktijdenregeling c.q. het rooster geldt, niet méér bedraagt dan het verschil tussen de voor de werknemer geldende contractuele arbeidsduur en de arbeidsduur bij een volledige dagtaak.
2. Daarenboven wordt een vergoeding als genoemd in artikel 23 lid 3 toegekend, indien en voor zover het aantal overuren, gemiddeld per week, te meten over de periode waarvoor de werktijdenregeling c.q. het rooster geldt, méér bedraagt dan het verschil tussen de voor de werknemer geldende contractuele arbeidsduur en de arbeidsduur bij een volledige dagtaak.

#### **23.5 Opnemen vergoeding overwerk**

- a. De in artikel 23 lid 3 bedoelde vrije tijd dient na overleg met de betrokken werknemer te worden verleend en opgenomen uiterlijk in het kwartaal, volgend op het kwartaal waarin het overwerk is verricht, tenzij tussen werkgever en werknemer uitdrukkelijk anders is overeengekomen.
- b. In geval het belang van de werkzaamheden zich naar het oordeel van de werkgever verzet tegen het geven van vrije tijd, wordt de vrije tijd omgezet in een geldbedrag, bestaande uit het evenredige deel van het salaris.
- c. De Ondernemingsraad ontvangt op zijn verzoek inzicht in de toepassing van het bepaalde in het vorige lid.

#### **Artikel 24 Zorgverzekering**

De werkgever draagt vanaf 01-01-2010, per maand, € 13,67 bij in de kosten van het collectieve aanvullende pakket.

#### **Artikel 25 Reiskosten woon-/werkverkeer**

##### **25.1 Definitie en hoogte van de vergoeding**

1. Aan de werknemer wordt een vergoeding verleend van de kosten verbonden aan het 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 voortvloeiende uit gebruik van brug, tunnel of veer.
3. Het bedrag van de vergoeding als bedoeld in het eerste lid bedraagt maximaal € 122,57 per maand. Op het bedrag van de vergoeding komt in mindering een eigen bijdrage van de werknemer ad € 47,57.
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 openbaar vervoer conform [www.9292ov.nl](http://www.9292ov.nl) geldt, e.e.a. omgezet naar de kosten voor maandabonnement.

5. De werknemer die gedurende minder dan vijf werkdagen per week werkzaam is ontvangt de in dit artikel bedoelde vergoeding naar rato van het aantal werkdagen. De in lid 3 genoemde eigen bijdrage wordt dan eveneens pro rato verminderd.

## **25.2 Vergoeding bij overwerk**

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 overwerk 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 oproep een vergoeding van €0,30 per km.

## **25.3 Aanpassen bedragen**

De in artikelen 24.1 en 24.2 genoemde bedragen worden gelijktijdig met de wijziging van de vervoertarieven van de NS aangepast.

## **Artikel 26 Reis- en verblijfkosten**

### **26.1 Werkingsfeer en hoogte vergoeding**

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 in acht-neming 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 km., indien de werknemer met toestemming van de werkgever van eigen auto gebruik maakt. Dit bedrag wordt gelijktijdig met de wijziging van de vervoers-tarieven van de NS aangepast.

### **26.2 Overleggen bescheiden**

Op verzoek van de werkgever dient de werknemer de bescheiden te overleggen, waaruit het bedrag van de vergoeding kan worden vastgesteld.

### **26.3 Bedrijfsregeling**

De werkgever kan in overleg met de Ondernemingsraad 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 regeling van toepassing

### 27.1 Definities

1. a. In deze regeling wordt verstaan onder betaald verlof of vakantie: het in een werktijdenregeling of rooster 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 deze regeling wordt verstaan onder onbetaald verlof het recht op vrij van iedere dienst.  
Het op grond van deze regeling 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 adoptieaanvraag is ingediend, worden voor de toepassing van deze uitvoeringsregeling als kind van de werknemer aangemerkt.
3. Voor de toepassing van deze regeling geldt voor deeltijdwerkers het naar rato beginsel.

### 27.2 Aantal vakantiedagen

1. De werknemer heeft met behoud van het salaris recht op het hieronder volgende aantal vakantiedagen per kalenderjaar bij een salaris
  - a. dat het maximum van salarisschaal 8 niet overschrijdt: 144 uren jaarlijks;
  - b. dat het maximum van salarisschaal 8 overschrijdt: 151 uren jaarlijks.
3. 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 vorig lid. Deze aanwijzing vindt plaats
  - in overleg met de Ondernemingsraad;
  - uiterlijk aan het einde van de maand januari;
  - voor één of meer groepen van werknemers.

### 27.3 Persoonlijk Budget Levensfase/PBL

1. Iedere werknemer ontvangt uiteindelijk een persoonlijk budget van 57 uur per jaar. Deze 57 uur worden volgens de volgende staffel bereikt:
  - in 2010: 20 uur
  - in 2011: 25 uur
  - in 2012: 52 uur
  - vanaf 2013: 57 uur

Voor de looptijd van deze CAO geldt dat, met toestemming van de directie, uitsluitend als gevolg van werkdruk en of extra werkopdrachten niet benutte PBL-dagen kunnen worden aangewend ten behoeve van de tijdsdoelen in het meerkeuze systeem in Bijlage 4, artikel 2 lid 4.

Het PBL wordt in geval van ziekte/arbeidsongeschiktheid opgebouwd over de eerste zes maanden van de ziekte/arbeidsongeschiktheid. Daarna vindt geen opbouw meer plaats over de arbeidsongeschikte uren.

Ter bepaling van de zes maanden worden tijdvakken samengeteld als zij elkaar met onderbreking van minder dan een maand opvolgen.

2. De werknemer kan de werkgever verzoeken de in enig kalenderjaar niet genoten PBL-uren te laten uitbetalen aan het eind van het kalenderjaar. De werkgever stemt in met het verzoek tenzij zwaarwegend bedrijfsbelang zich daartegen verzet. Indien deze laatste situatie zich voordoet vindt de uitbetaling van de PBL-uren op een nader te bepalen tijdstipplaats, doch uiterlijk binnen zes maanden na indiening van het verzoek van de werknemer.
3. Na afloop van de indexatietermijn van 5 jaren worden aan het eind van het kalenderjaar de betreffende PBL-uren uitbetaald aan de werknemer. Indien de werknemer dit wenst komen de

werknemer en de werkgever anders overeen. Op basis van een gemotiveerd voorstel van de werknemer in het kader van zijn duurzame inzetbaarheid.

#### **27.4 Overgangsrecht bij afschaffen vergrijzingsuren en 55+ regeling**

Er geldt een overgangsrecht voor iedere werknemer die op 1 januari 2010 in dienst is van werkgever en op 1 januari 2010 de leeftijd van 45 heeft bereikt of overschreden. Dit overgangsrecht ziet er als volgt uit:

- Alle werknemers die op 1 januari 2010 55 jaar of ouder zijn behouden hun verlofrechten zoals die golden op 31 december 2009.
- Werknemers die op 1 januari 2010 60 jaar of ouder zijn behouden hun 60+ rechten.
- Voor die werknemers die op 1 januari 2010 50 tot en met 54 jaar zijn alsmede vanaf het moment dat zij 55 zijn geworden voorziet het overgangsrecht in:
  - bij 50 jaar: vanaf het 55<sup>e</sup> jaar, jaarlijks 80 uur PBL;
  - bij 51 jaar: vanaf het 55<sup>e</sup> jaar, jaarlijks 100 uur PBL;
  - bij 52 jaar: vanaf het 55<sup>e</sup> jaar, jaarlijks 120 uur PBL;
  - bij 53 jaar: vanaf het 55<sup>e</sup> jaar, jaarlijks 135 uur PBL;
  - bij 54 jaar: vanaf het 55<sup>e</sup> jaar, jaarlijks 150 uur PBL;
- Voor de werknemers die op 1 januari 2010 in de leeftijdscategorie van 45 tot en met 49 jaar verkeren komt er een eenmalige storting van 200 uren op het moment dat zij 55 jaar worden.
- Daarnaast ontvangen alle bovengenoemde groepen vanaf 2010, tot het bereiken van de 55 jarige leeftijd, de uren van het PBL olopend tot en met 35 uur per jaar.

#### **27.5 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.
- 2a. Ten aanzien van de werknemer, die ten gevolge van arbeidsongeschiktheid zijn werkzaamheden niet heeft verricht, gaat de opbouw van zijn vakantierechten gedurende die 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 arbeidsongeschiktheid in aanmerking.
- 2b. Het bepaalde in lid 2a 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.

#### **27.6 Opnemen van vakantie-uren**

De vakantie dient te worden opgenomen in het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan. De in het belang van INTOS niet aldus opgenomen vakantie wordt verleend in het volgende kalenderjaar. Van dit artikel kan in zeer bijzondere gevallen worden afgeweken.

#### **27.7 Tijdstip van opnemen en spreiding van vakantie-uren**

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

3. De werkgever kan, in overleg met de ondernemingsraad, voor alle werknemers of een groep van werknemers, 10 dagen per kalenderjaar als verplicht verlof aanwijzen, verdeeld over maximaal twee perioden van aaneengesloten dagen.
4. De algemene regeling en de spreiding van de vakantie binnen INTOS behoeft de instemming van de Ondernemingsraad.

### **27.8 Wijziging vakantieperiode**

De werkgever kan, indien zich omstandigheden voordoen, welke hij op het moment van vaststelling van het tijdvak van de vakantie niet kon voorzien en ten gevolge waarvan het functioneren van INTOS 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.

De schade, welke de werknemer ten gevolge van deze wijziging lijdt, wordt door de werkgever vergoed.

### **27.9 Arbeidsongeschiktheid tijdens vakantie**

Voor de toepassing van deze regeling worden niet als vakantiedagen aangemerkt de dagen vanaf de dag dat de werknemer de werkgever reglementair op de hoogte heeft gesteld van zijn arbeidsongeschiktheid, indien de werknemer tijdens zijn vakantie arbeidsongeschikt wordt.

### **27.10 Onbetaald verlof i.v.m. bijzondere gebeurtenissen**

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

- a. Verhuizing van de werknemer.
- b. Huwelijksaangifte van de werknemer.
- c. Het doen van aangifte van geregistreerd partnerschap.
- d. Het verlijden van een notariële akte, waarmee een ongehuwd samenlevingsverband wordt vastgelegd.
- e. Het als lid bijwonen van vergaderingen van Provinciale Staten, Gemeenteraad, Gewestraad of Waterschap.

### **27.11 Vrije dagen i.v.m. bijzondere gebeurtenissen**

1. De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid om aan de hierna vermelde gebeurtenissen, gedurende de bij die gebeurtenissen vermelde periode, deel te nemen. Zo nodig verleent de werkgever daartoe betaald verlof.
  - a. Verhuizing van de werknemer in opdracht van de werkgever: 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.
  - 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 bijwonen van de begrafenis of crematie, voor zover niet reeds uit hoofde van sub g recht op betaald verlof bestaat, van bloedverwanten in de 1e en 2e 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 a t/m f wordt in afwijking van artikel 1 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. Werknemer heeft recht op 4 aaneengesloten weken adoptieverlof, opgenomen in een tijdvak van 18 weken. Dit tijdvak vangt 2 weken voor de feitelijke opneming ter adoptie aan. Indien
  - b. tegelijkertijd twee of meer kinderen ter adoptie worden opgenomen, geldt het verlof slechts voor één van die kinderen.
  - c. De werkgever de werknemer op diens verzoek verlof met behoud van maandinkomen te verlenen, indien persoonlijke omstandigheden van dringende aard dit naar oordeel van de werkgever rechtvaardigen.”

#### **27.12 Verlof i.v.m. lidmaatschap werknemersorganisatie, commissies e.d.**

- a. De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid deel te nemen aan activiteiten van de werknemersorganisaties, waarvan hij lid is. De werknemer krijgt daarbij betaald verlof, tot een totaal van 264 uur per jaar, indien deelneming aan deze activiteiten geschiedt op uren waarop hij volgens arbeidsovereenkomst inzetbaar is.

Onder activiteiten van de werknemersorganisaties worden verstaan:

- a. statutaire vergaderingen dan wel vergaderingen van statutaire regionale organen voor zover de werknemer als bestuurslid en/of afgevaardigde is aangewezen;
- b. conferenties, landelijke en regionale vergaderingen en werkgroepen voor zover de werknemer daartoe door het hoofdbestuur is uitgenodigd;
- c. cursussen voor zover de werknemer deze geeft of daaraan deelneemt op verzoek van het hoofdbestuur.

Onder werknemersorganisaties worden verstaan: de Nederlandse vakcentrales.

- b. 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.
- c. De werknemer kan betaald of onbetaald verlof verkrijgen indien deelname aan de in lid a bedoelde activiteiten leidt tot verzuim van de in de werktijdenregeling of rooster 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.

#### **27.13 Extra vakantie-uren**

1. De werknemer die een huwelijk dan wel op andere wijze een samenlevingsverband aangaat, hetzij bij notariële akte dan wel gemeentelijke of kerkelijke registratie, heeft recht op twee extra vakantiedagen (= 14,4 uur). De werkgever behoeft slechts 1 x de extra vakantiedagen toe te kennen zolang het hetzelfde samenlevingsverband betreft.
2. Bij bevalling van de echtgenote of relatiepartner heeft de werknemer recht op vier extra vakantiedagen (= 28,8 uur) als kraamverlof

#### **27.14 Overige verlofmogelijkheden**

De werkgever kan aan de werknemer betaald of onbetaald verlof verlenen.

#### **27.15 Onbetaalde 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.

### **27.16 Ouderschapsverlof**

1. De werknemer heeft gedurende de periode dat het kind van de werknemer de leeftijd van 8 jaar nog niet heeft bereikt, aanspraak op ouderschapsverlof. Werkgever en werknemer overleggen over het gewenste tijdstip van aanvang van dit verlof.  
Het in de eerste volzin genoemde verlofrecht is gekoppeld aan de gebeurtenis en niet aan het aantal kinderen per gebeurtenis. Dit houdt in dat er slechts recht op één keer ouderschapsverlof bestaat wanneer de werknemer de verzorging van een aantal kinderen gelijktijdig op zich neemt. Hiermee wordt bedoeld de geboorte van een meerling en het als adoptief, pleeg- of stiefouder op zich nemen van de opvoeding en verzorging van meerdere kinderen gelijktijdig. Dit laat onverlet de aanspraken op ouderschapsverlof voor meerdere kinderen in het geval dat de werknemer de verzorging op verschillende momenten op zich neemt.
2. Het ouderschapsverlof wordt verleend in de vorm van:
  - a. onbetaald verlof over de helft van de contractuele arbeidsduur gedurende een periode van maximaal 6 maanden, dan wel
  - b. onbetaald verlof over de gehele contractuele arbeidsduur gedurende een periode van maximaal 6 maanden, tenzij de belangen van de afdeling of dienst waar de werknemer is aangesteld zich tegen dit volledige verlof verzetten.
3. Op verzoek van de werknemer kan van het bepaalde in lid 2 onder a worden afgeweken, met dien verstande dat het totaal aantal uren verlof niet meer bedraagt dan de contractuele arbeidsduur per week, gerekend over een periode van 13 weken, tenzij de belangen van de afdeling of dienst waar de werknemer is aangesteld zich hiertegen verzetten.
4. De in lid 2 onder a en b genoemde periode van 6 maanden kan in overleg tussen werkgever en werknemer éénmaal met maximaal 6 maanden worden verlengd. Werkgever en werknemer kunnen gedurende de op grond van lid 2 onder b en dit lid overeengekomen periode van het ouderschapsverlof een ander aantal uren verlof per week overeenkomen.
5. Het bepaalde in lid 1 is van overeenkomstige toepassing op de werknemer die blijkens verklaringen uit het bevolkingsregister op hetzelfde adres woont als het kind en duurzaam de verzorging en opvoeding van dat kind als eigen kind op zich heeft genomen.
6. Werkgever en werknemer dienen uiterlijk twee maanden voor aanvang van het ouderschapsverlof danwel de verlenging daarvan hierover een afspraak te hebben gemaakt. De werknemer dient daartoe zijn/haar wens tijdig kenbaar te maken aan de werkgever.

### **27.17 Premies tijdens onbetaald verlof**

1. De over de periode van onbetaald verlof als bedoeld in artikel 6 verschuldigde premies ten laste van de werkgever kunnen op de werknemer worden verhaald.
2. Indien tijdens de periodes van onbetaald verlof als bedoeld in artikel 7 en 8 de werknemer de pensioenverzekering vrijwillig voortzet,, neemt de werkgever een deel van de daarvoor aan het pensioenfonds Zorg en Welzijn verschuldigde premies voor zijn rekening, mits de werknemer na het onbetaald 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, zoals die direct voorafgaande aan het onbetaald verlof door de werkgever verschuldigd waren, doch bedraagt niet meer dan de volledige gedurende de periode van onbetaald verlof aan het pensioenfonds Zorg en Welzijn 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.

### **27.18 Zorgverlof**

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 noodzake-

lijk 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. De tijdens deze periode van verlof opgebouwde RVT en vakantiedagen worden geacht in de totale verlofperiode te zijn inbegrepen.

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

### **27.19 Afwijzing verlof**

Indien uit het oogpunt van INTOS-belang 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 28 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 voorzagen en met wie hij in gezinsverband leefde, een uitkering verstrekt op basis van diens laatstgenoten salaris over de periode vanaf de dag na 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 Ziektewet of de WIA

## Artikel 29 Disciplinaire maatregelen

### **29.1 Algemeen**

1. De werkgever kan de werknemer, die zich in verband met zijn dienstbetrekking misdraagt, één van de volgende maatregelen opleggen:
  - a. Schriftelijke berisping;
  - b. Vermindering van vakantie voor ten hoogste twee vijfde deel van de voor de werknemer geldende gemiddelde werktijd per week;
  - c. Geldboete tot ten hoogste 1% van het bedrag van het jaarloon; het bepaalde in artikel 7:650 lid 6 van het Burgerlijk Wetboek geldt in deze onverkort;
  - d. Het onthouden van de jaarlijkse verhoging van het voor de werknemer vastgestelde loon, tot het naast hogere bedrag in de betreffende salarisschaal;
  - e. Vermindering van loon met ten hoogste het bedrag van de laatste twee periodieke verhogingen, een en ander voor de tijd van niet langer dan twee jaren;
  - f. Plaatsing in een andere functie voor bepaalde of onbepaalde tijd en met of zonder vermindering van loon;
  - g. Schorsing voor een bepaalde tijd zonder of met gedeeltelijk genot van loon, voor ten hoogste twee vijfde deel van de voor werknemer geldende gemiddelde werktijd per week;
  - h. Al dan niet onverwijld opzegging van de arbeidsverhouding.
2. Bij het opleggen van een straf kan worden bepaald, dat zij niet ten uitvoer zal worden gelegd, indien de betrokken werknemer zich gedurende de bij het opleggen van de straf te bepalen termijn



niet schuldig maakt aan soortgelijke misdrijving als waarvoor de bestraffing plaatsvindt, noch aan enig ander ernstige misdrijving en zich houdt aan bij het opleggen van de straf eventueel te stellen voorwaarden. De werkgever gaat niet over tot het opleggen van een straf dan nadat hij de werknemer hierover heeft gehoord.

## **29.2 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 meegedeeld 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/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 non-actiefstelling is de werknemer gerechtigd zijn werkzaamheden te hervatten.
7. De op non-actiefstelling kan niet bij wijze van strafmaatregel worden gebruikt.

## **29.3 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 UWV-Werkbedrijf door de werkgever in gang is gezet of een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst bij de rechter of het scheidsrecht is ingediend, kan de schorsing worden verlengd tot de datum van ingang van het ontslag of beëindiging van de arbeidsovereenkomst.
5. 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 INTOS te ontzeggen.
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 30 Geschillen

1. Een geschil is aanwezig indien werkgever of werknemer schriftelijk en gemotiveerd jegens de ander te kennen geeft dat een - duidelijk omschreven - geschil aanwezig is.
2. De werkgever draagt zorg voor een binnen de organisatie functionerend orgaan voor het behandelen van geschillen die voortvloeien uit de arbeidsverhouding tussen werkgever en werknemer.
3. De beslechting van geschillen kan ook door de gewone rechter geschieden.

## Artikel 31 (extra) bevoegdheden Ondernemingsraad

1. De Ondernemingsraad wordt door de ondernemer in de gelegenheid gesteld advies uit te brengen over een door hem voorgenomen besluit tot benoeming van een lid van het bestuur; hierbij wordt de procedure overeenkomstig artikel 30 van de Wet op de Ondernemingsraden toegepast.
2. De Ondernemingsraad heeft naast het in artikel 30 van de Wet op de Ondernemingsraden geregelde adviesrecht met betrekking tot benoeming of ontslag van directieleden, bovendien het recht van advies, indien in een directiefunctie, andere dan wegens kortdurende afwezigheid, door het bestuur een tijdelijke voorziening tot waarneming wordt getroffen.
3. De Ondernemingsraad heeft recht van bespreking van de concept-begroting van de werkplaats, in het bijzonder ten aanzien van de personeelsbegroting en het aanschaffingsbeleid.
4. Indien er sprake is van een belangrijke tussentijdse wijziging van de personeelsbegroting, heeft de Ondernemingsraad recht van advies conform artikel 25 WOR.  
De Ondernemingsraad heeft recht op mededeling van de uiteindelijke vaststelling van de begroting, in het bijzonder de personeelsbegroting en van de wijzigingen die zijn aangebracht.

## Artikel 32 Vervallen

## Artikel 33 Wachtgeld

1. Ingeval de arbeidsovereenkomst eindigt
  - a. wegens gehele of gedeeltelijke opheffing van de functie van de werknemer;
  - b. wegens reorganisatie, waardoor de werkzaamheden van de werknemer geheel of gedeeltelijk overbodig zijn geworden;
  - c. wegens fusie, liquidatie of gehele dan wel gedeeltelijke sluiting van INTOS;
  - d. wegens onbekwaamheid van de werknemer welke niet aan zijn schuld of toedoen is te wijten; wordt bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst aan de werknemer een wachtgeld toegekend overeenkomstig het bepaalde in artikel 10 en verder van de cao voor de gemeenteamtbanen (CAR-UWO).. Alleen medewerkers die reeds voor 1 januari 2005 in dienst waren van werkgever op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kunnen in aanmerking komen voor deze regeling, voor zover en voor zolang ook voor de gemeente ambtenaren de wachtgeldregeling geldt.
2. Bij ontslag wegens onbekwaamheid wordt slechts wachtgeld uitgekeerd indien de werknemer tenminste de leeftijd van 50 jaar heeft bereikt en 15 jaar of langer bij de werkgever of diens rechtsvoorganger in dienst is.

## Artikel 34 Pensioen

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 de Stichting "Pensioenfonds Zorg en Welzijn", c.q. in een in het kader van dit pensi-

oenfonds goedgekeurde regeling. De verdeling van de pensioenpremie wordt door CAO-partijen bepaald. De pensioenpremieverdeling is: 50% voor de werkgever en 50% voor de werknemer. Het werknemersgedeelte wordt door de werkgever op de werknemer verhaald.

In de bijlagen bij deze CAO is opgenomen een bepaling omtrent het deelnemerschap aan het Pensioenfonds Zorg en Welzijn.

#### Artikel 35 Inroosting en vergoeding vergaderuren Ondernemingsraad

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

#### Artikel 36 Faciliteiten werknemersorganisaties

1. Partijen bij deze CAO willen bevorderen, dat er binnen INTOS mogelijkheden worden geboden tot het geven van faciliteiten aan leden, kaderleden en vakbondsconsulenten van werknemersorganisaties.
2. Onder kaderleden worden verstaan: die leden die door werknemersorganisaties zijn aangewezen en aan de directie van INTOS als zodanig bekend zijn gemaakt.
3. Deze faciliteiten dienen tenminste de volgende te zijn:
  - het toestaan van het gebruik van publicatieborden, waarop informatie wordt verstrekt en aankondigingen van werknemersorganisaties kunnen worden bekend gemaakt;
  - het beschikbaar stellen van ruimten van INTOS ten behoeve van bijeenkomsten van de werknemersorganisaties;
  - het gebruik van de telefoon voor het leggen van contacten door kaderleden van de werknemersorganisaties;
  - kaderleden zullen in beperkte mate in staat worden gesteld persoonlijke contacten te leggen met de binnen INTOS werkzame leden.
4. Werkgever stelt de leden van de werknemersorganisaties in staat om de vakbondscontributie fiscaal vriendelijk te betalen, voor zover en zolang de belastingdienst dit toelaat.

#### Artikel 37 Slotbepalingen

##### Duur, wijziging en opzegging van de CAO

- A.
  1. Deze CAO treedt in werking per 1 januari 2016 met dien verstande dat,
    - a. de bepalingen die de vorige CAO niet bevatte en
    - b. de bepalingen van de vorige CAO die in deze CAO gewijzigd zijn, op 1 januari 2016 in werking treden, tenzij anders vermeld.
  2. Deze CAO eindigt op 31 december 2016
  3. Tot 1 januari 2016 dan wel tot vermelde datum gelden, in plaats van de onder 1 sub b. bedoelde gewijzigde bepalingen de bepalingen van de vorige CAO. Onder 'vorige CAO' wordt verstaan: de CAO die op 31 december 2015 gold.
- B. Met instemming van partijen kan deze CAO tussentijds worden gewijzigd, indien zich in Nederland wijzigingen met betrekking tot het loonniveau voordoen dan wel indien naar het oordeel van partijen daartoe zwaarwegende omstandigheden zich voordoen.

- C. Indien geen der partijen uiterlijk een maand voor de datum waarop deze CAO eindigt, bij aangetekend schrijven aan de andere partij het tegendeel kenbaar maakt, wordt de duur van de CAO geacht stilzwijgend telkens voor een kalenderjaar te zijn verlengd.

## Bijlage I Functielijst

Voor de navolgende functies bij de Stichting INTOS worden salarisschalen vastgesteld:

### **Functie**

Controller/waarnemend directeur  
Hfd. Algemene Zaken  
Hoofd P & O  
Coördinator Bedrijfsbureau  
Consulent werkgevers contacten  
(Productie)manager  
Voorman  
1e Medewerker Bedrijfsbureau  
Werkmeester  
Hoofd Magazijn & Expeditie  
Kwaliteit/Arbo/Milieucoördinator  
Systeem-applicatiebeheerder/  
Salarisadministrateur  
Re-integratieconsulent  
Medewerkster Order- en Productie-administratie  
Directiesecretaresse  
Administratief medewerker FEZ  
Medewerkster Personeelszaken

SALARISTABEL STG. INTOS PER 01.10.2014

Schaal/ Periodiek	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
	INTOS	INTOS	INTOS	INTOS	INTOS	INTOS	INTOS	INTOS	INTOS	INTOS	INTOS	INTOS
0	1517	1563	1676	1893	2184	2436	2640	3184	3848	4307	4580	4932
1	1586	1643	1758	1981	2280	2546	2767	3318	3981	4442	4739	5121
2	1659	1720	1837	2062	2375	2657	2896	3456	4117	4575	4901	5305
3	1733	1802	1923	2151	2465	2766	3023	3590	4249	4706	5066	5490
4	1807	1887	2001	2235	2559	2874	3151	3725	4383	4839	5226	5678
5	1883	1966	2087	2319	2653	2982	3281	3864	4515	4971	5386	5864
6	1956	2046	2165	2404	2745	3091	3408	4000	4650	5105	5547	6051
7	2029	2127	2245	2487	2839	3202	3535	4131	4784	5240	5708	6237
8	2100	2206	2329	2572	2933	3309	3663	4266	4913	5374	5869	6424
9	2175	2287	2411	2660	3023	3415	3792	4401	5048	5505	6032	6609
10	2247	2368	2492	2745	3118	3524	3918	4533	5184	5640	6191	6796
11	2319	2445	2573	2827	3212	3632	4048	4666	5318	5767	6353	6981



Bijlage 3      Bepaling deelnemerschap in het reglement **pensioenfonds Zorg en Welzijn**

Volgens de bepaling van het pensioenreglement (artikel 2) van het Pensioenfonds voor de Gezondheid, Geestelijke en Maatschappelijke Belangen worden als deelnemers aangemerkt de werknemers verbonden aan de aangesloten instellingen. Daarvan zijn echter uitgezonderd:

1. de werknemers die zonder arbeidsovereenkomst volgens burgerlijk recht aan een aangesloten instelling verbonden zijn tot het persoonlijk verrichten van arbeid;
2. de werknemers die de 65-jarige leeftijd reeds hebben bereikt, met dien verstande dat de werknemer die in de loop van een kalendermaand de leeftijd van 65 jaar bereikt, geacht wordt deze leeftijd op de eerste dag van die maand te hebben bereikt;
3. de werknemers die ingevolge enige beschikking krachtens artikel 3 van de Wet betreffende verplichte deelneming in een bedrijfspensioenfonds dan wel krachtens artikel 2 van de Wet betreffende verplichte deelneming in een beroepspensioenregeling, zoals die beschikking luidt op de datum waarop voor de werknemers van de desbetreffende categorie van instellingen de deelneming in het fonds is verplicht gesteld, reeds verplicht zijn tot deelneming in een ander bedrijfspensioenfonds dan wel in een beroepspensioenregeling;
5. voor de periode van maximaal 1 jaar, de werknemers voor wie, op grond van de Wet ter bevordering van de werkgelegenheid voor werkzoekenden die zeer langdurig werkloos zijn, een subsidie ter tegemoetkoming in de kosten van het opdoen van werkervaring wordt verleend;



## Bijlage 4 Meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden

### **Artikel 1 Uitrusten van arbeidsvoorwaarden**

1 De werknemer kan bij de in deze bijlage genoemde tijd- en/of geldbronnen uitrusten tegen de in deze bijlage genoemde tijd- en/of gelddoelen met in achtneming van de fiscale en wettelijke regelgeving. In afwijking van de vorige volzin kunnen ten behoeve van het spaarverlof enkel de in artikel 2 genoemde tijdsbronnen worden ingezet.

2 De werknemer geeft schriftelijk aan welke bronnen hij tegen welke doelen (in het volgend kalenderjaar) wil uitrusten.

3 De keuze die de werknemer maakt geldt, tenzij schriftelijk anders wordt overeengekomen en voor zover niet in strijd met het bij of krachtens wet bepaalde, voor de duur van een kalenderjaar. Gedurende deze periode kan de keuze noch door de werknemer noch door de werkgever worden gewijzigd.

4 De werkgever is verplicht de werknemer te wijzen op de gevolgen van de door de werknemer te maken keuze(n).

### **Artikel 2 Bronnen**

1. De werknemer kan de volgende tijdsbronnen uitrusten:

- a. de voor hem, op grond van artikel 27 geldende jaarlijkse vakantie-uren voor zover dit het aantal van 144 uren (=20 x 7,2 uur) overstijgt;
- b. de op grond van artikel 23 extra gewerkte uren;
- c. resterende bovenwettelijke vakantie-uren uit voorgaande kalenderjaren;
- d. niet genoten uren uit het PBL (persoonlijk budget levensloop)

2. Tijdsbronnen kunnen uitsluitend met instemming van de werkgever worden ingezet. De werkgever dient een afwijzing schriftelijk te motiveren.

3. De werknemer kan de volgende geldbronnen uitrusten:

- a. het bruto salaris;
- b. de bruto vakantietoelage met inachtneming van het minimum als bedoeld in artikel 16 van de Wet Minimumloon en Minimum vakantiebijslag;
- c. de eindejaarsuitkering;
- d. de bijzondere toeslagen als bedoeld in artikel 15.5 respectievelijk de waarnemingstoelage als bedoeld in artikel 15.7.

4. De werkgever kan met instemming van de ondernemingsraad het Meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden uitbreiden met extra bronnen.

### **Artikel 3 Doelen**

1. De werknemer kan de bronnen ruilen tegen de volgende doelen:
  1. spaarverlof;
  2. maximaal zeven extra vakantiedagen (7,2 uur per dag, parttimers naar rato);
  3. geld;
  4. vitaliteitsregeling, met ingang van 1 januari 2013;
  5. vergoeding reiskosten;
  6. de aanschaf van een fiets als onderdeel van de fiscaal goedgekeurde fietsenplanregeling;
  7. levensloop;
  8. een aanvullend pensioen
  9. de contributie van een werknemersorganisatie partij bij deze CAO of van een beroepsvereniging
2. Tijddoelen kunnen uitsluitend met instemming van de werkgever worden gekozen. De werkgever dient een afwijzing schriftelijk te motiveren.
3. De werkgever kan met instemming van de ondernemingsraad het Meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden uitbreiden met extra doelen.

### **Artikel 4 Inwisselen voor spaarverlof**

1. De werknemer heeft, met inachtneming van het bepaalde in dit artikel, het recht om gedurende een met de werkgever overeen te komen periode verlofuren voortvloeiende uit de bronnen van artikel 2 te sparen en in een aaneengesloten periode op te nemen. Hiervoor kunnen de bronnen genoemd in artikel 2 lid 1 sub a tot en met c worden gebruikt. De gespaarde uren van de werknemer worden door de werkgever afzonderlijk geregistreerd als tegoed spaarverlof. De overeengekomen afspraken worden schriftelijk vastgelegd.
2. De werkgever kan met de ondernemingsraad overeenkomen dat bij de toepassing van het bepaalde in lid 1 wordt afgeweken van het bepaalde in artikel 27 lid 6 en lid 7 met inachtneming van het wettelijk geldende minimum aantal dagen.
3. De werkgever stelt in overleg met de ondernemingsraad ten behoeve van het in lid 1 bedoelde spaarverlof nadere regels vast. Deze regels hebben in ieder geval betrekking op:
  - het minimum en het maximum van de periode waarbinnen de gespaarde uren worden opgenomen;
  - de minimum respectievelijk de maximum duur van het verlof;
  - de wijze waarop voor de beëindiging van het dienstverband de niet opgenomen gespaarde uren worden genoten;
  - de in acht te nemen afspraken bij het opnemen van verlof.

4. Indien de werknemer de gespaarde uren opneemt ten behoeve van een oriëntatie op zijn beroep/loopbaan worden de uren genoemd in lid 1 bij de bronnen sub a tot en met c, vermeerderd met 20%.
5. De werknemer wordt in de gelegenheid gesteld om de afgesproken periode van verlof als bedoeld in lid 3 in overleg met de werkgever te verlengen met een periode van onbetaald verlof van maximaal een half jaar.
6. De werkgever kan, indien zich omstandigheden voordoen, welke hij bij de vaststelling van het verlof niet kon voorzien en ten gevolge waarvan het functioneren van de instelling c.q. de dienst of afdeling ernstig in gevaar komt, in overleg met de werknemer een nieuwe periode voor het verlof vaststellen. De aantoonbare schade die de werknemer ten gevolge van deze wijziging lijdt, wordt door de werkgever vergoed.
7. Ingeval het niet mogelijk is om alle opgespaarde uren voor de beëindiging van het dienstverband op te nemen worden de resterende uren uitbetaald tegen het dan geldende uurloon. Het voorgaande is eveneens van toepassing indien de dienstbetrekking na langdurige ziekte gedurende de periode waarin wordt gespaard, wordt beëindigd.
8. De werknemer heeft op grond van de bovenstaande bepalingen nimmer het recht op een andere compensatie dan in tijd, behoudens in geval dit uitdrukkelijk anders in deze CAO en in het vorige lid is bepaald.
9. Indien de werknemer meer vrije uren opbouwt dan fiscaal is toegestaan, is hij over het meerdere aan verlof loonbelasting en premies verschuldigd. Het bovengenoemde aantal is inclusief de eventuele vermeerdering van het aantal uren met 20% op grond van lid 4 van dit artikel.

## **Bijlage 5 Protocoltekst behorende bij de CAO ingaande 2016**

### Werkkostenregeling

Als gevolg van de invoering van de Werkkostenregeling per 1 januari 2011 kunnen er wijzigingen optreden in de bruto- netto verhouding van secundaire arbeidsvoorwaarden. Mocht dit aanleiding zijn voor werkgever om wijzigingen aan te brengen in deze secundaire arbeidsvoorwaarden als gevolg van de invoering van de Werkkostenregeling en dit leidt tot wijziging van de CAO, dan zal hij tijdig overleg voeren met de vakvereniging en zullen de wijzigingen in overleg worden doorgevoerd.

Vrije ruimte werkkostenregeling (per 01-01-2015)

De invulling van de vrije ruimte van de werkkostenregeling wordt door de werkgever vastgesteld met instemming van de ondernemingsraad met als gezamenlijke inzet dat de vrije ruimte optimaal wordt benut.

De contributie van een werknemersorganisatie partij bij deze cao maakt onderdeel uit van de invulling van de vrije ruimte.

### WW en ontslagrecht

De wijzigingen in de WW en het ontslagrecht bij invoering van de Wet Werk en Zekerheid zullen, nadat er een definitief advies over dit onderwerp van de SER beschikbaar is, onderwerp van overleg zijn tussen partijen.