



## Collectieve Arbeidsovereenkomst voor Stichting CJG Rijnmond te Rotterdam

geldig van 1 januari 2016  
tot en met 31 december 2017



© 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.

ced p.

## INHOUDSOPGAVE

<b>Hoofdstuk 1</b>	<b>Algemene bepalingen</b>	<b>3</b>
Artikel 1.1.	<u>Definities</u>	3
Artikel 1.2.	<u>Werkings sfeer, toepassing, ontheffing</u>	4
Artikel 1.3.	<u>Uitzendkrachten</u>	5
Artikel 1.4.	<u>Bedrijfseigenregelingen</u>	5
Artikel 1.5.	<u>Leesverklaring</u>	5
<b>Hoofdstuk 2</b>	<b>Arbeidsrelatie</b>	<b>6</b>
Artikel 2.1.	<u>Algemeen</u>	6
Artikel 2.2.	<u>De arbeidsovereenkomst</u>	6
Artikel 2.3.	<u>Duur van de arbeidsovereenkomst</u>	6
Artikel 2.4.	<u>Opzegging en einde van de arbeidsovereenkomst</u>	6
Artikel 2.5.	<u>Ontwikkeling en functioneren werknemer</u>	7
Artikel 2.6.	<u>Werkgelegenheidsgarantie</u>	7
<b>Hoofdstuk 3</b>	<b>Beloning</b>	<b>9</b>
Artikel 3.1.	<u>Algemeen</u>	9
Artikel 3.2.	<u>Functiewaardering/functionele schaal</u>	9
Artikel 3.3.	<u>Conversietabel functiewaardering</u>	9
Artikel 3.4.	<u>Salarisschalen</u>	10
Artikel 3.5.	<u>Inschaling</u>	11
Artikel 3.6.	<u>Periodieke verhoging</u>	11
Artikel 3.7.	<u>Bevordering naar een functie met een hogere functionele schaal</u>	12
Artikel 3.8.	<u>Extra beloningscomponenten</u>	12
Artikel 3.9.	<u>Loonontwikkeling</u>	12
Artikel 3.9.1.	Loonsverhoging	12
Artikel 3.9.2.	Eenmalige uitkering	12
Artikel 3.10.	<u>Toelagen</u>	12
Artikel 3.10.1.	Vakantietoelage	12
Artikel 3.10.2.	Onregelmatigheidstoelage	13
Artikel 3.10.3.	Eindejaarstoelage	13
Artikel 3.11.	<u>Vergoedingen en uitkeringen</u>	13
Artikel 3.11.1.	Vergoeding reiskosten tussen woning en werk	13
Artikel 3.11.2.	Vergoeding reiskosten dienstreizen	13
Artikel 3.11.3.	Vergoeding voor consignatiediensten	14
Artikel 3.11.4.	Vergoeding studiekosten	14
Artikel 3.11.5.	Vergoeding voor verplichte (her)registratie BIG en overige wettelijke registratieverplichtingen	14
Artikel 3.11.6.	Vergoeding voor het verrichten van BHV diensten	14
Artikel 3.11.7.	Stagevergoeding	14
Artikel 3.11.8.	Uitkering bij overlijden	15
Artikel 3.12.	<u>Inhouding pensioen- en WGA premie</u>	15
Artikel 3.13.	<u>Tijdstip uitbetaling salaris</u>	15
Artikel 3.14.	<u>Uitkeringen ter gelegenheid van diensttijdjubilea</u>	15
<b>Hoofdstuk 4</b>	<b>Jaarurensystematiek , arbeidsduur en werktijden</b>	<b>17</b>
Artikel 4.1.	<u>Uitgangspunten</u>	17
Artikel 4.1.1.	Jaaruren en roosters	17
Artikel 4.1.2.	Vaststelling werktijden	17
Artikel 4.1.3.	Dagvenster	17
Artikel 4.1.4.	Afwijkingen arbeidsduur	17
Artikel 4.1.5.	Uren per dag en per week	17
Artikel 4.1.6.	Meer- of minderuren	17
Artikel 4.1.7.	Geregistreeerde uren bij ziekte of zwangerschap	18
Artikel 4.1.8.	Feestdagen	18

<b>Hoofdstuk 5</b>	<b>Werk en privé (vormen van verlof)</b>	<b>19</b>
Artikel 5.1.	<u>Verlofbepalingen</u>	19
Artikel 5.2.	<u>Betaald verlof in verband met bijzondere omstandigheden</u>	20
Artikel 5.3.	<u>Betaald verlof in verband met lidmaatschap werknemersorganisatie</u>	20
Artikel 5.4.	<u>Onbetaald verlof</u>	20
<b>Hoofdstuk 6</b>	<b>Arbeid, gezondheid en welzijn</b>	<b>22</b>
Artikel 6.1.	<u>Arbeidsomstandigheden</u>	22
Artikel 6.2.	<u>Loondoorbetaling bij ziekte en arbeidsongeschiktheid</u>	22
Artikel 6.3.	<u>Samengestelde ziekmelding en re-integratie</u>	23
<b>Hoofdstuk 7</b>	<b>Non-actief stelling en schorsing</b>	<b>24</b>
Artikel 7.1.	<u>Non-actief</u>	24
Artikel 7.2.	<u>Schorsing</u>	24
Artikel 7.3.	<u>Behoud salaris</u>	24
<b>Hoofdstuk 8</b>	<b>Studieafspraken</b>	<b>25</b>
Artikel 8.1.	Vervallen	25
Artikel 8.2.	Vervallen	25
Artikel 8.3.	<u>Sociaal Plan</u>	25
Artikel 8.4.	<u>Compensatie wettelijke beperking WW-duur</u>	25
<b>Hoofdstuk 9</b>	<b>Wachtgeld</b>	<b>26</b>
Artikel 9.1.	<u>Algemeen</u>	26
Artikel 9.2.	<u>Duur van het wachtgeld</u>	27
Artikel 9.3.	<u>Hoogte van het wachtgeld</u>	27
Artikel 9.4.	<u>Pensioenbijdrage</u>	28
Artikel 9.5.	<u>Verplichtingen van de werknemer/wachtgeldgerechtigde</u>	28
Artikel 9.6.	<u>Vermindering van het wachtgeld</u>	29
Artikel 9.7.	<u>Verval van het wachtgeld</u>	29
Artikel 9.8.	<u>Wachtgeld in relatie tot ABP</u>	30
<b>Hoofdstuk 10</b>	<b>Fusie, reorganisatie en jaarlijks overleg partijen</b>	<b>31</b>
Artikel 10.1.	<u>Toepasselijkheid Fusiegedragsregels</u>	31
Artikel 10.2.	<u>Bepalingen bij reorganisatie/gedwongen ontslagen</u>	31
Artikel 10.3.	<u>Jaarlijks overleg werkgever en werknemersorganisaties</u>	31
<b>Hoofdstuk 11</b>	<b>Slotbepalingen</b>	<b>32</b>
Artikel 11.1.	<u>Commissie van interpretatie</u>	32
Artikel 11.2.	<u>Bezwaar en beroep</u>	32
Artikel 11.3.	<u>Rechtsbescherming vakbondsconsulenten</u>	32
Artikel 11.4.	<u>Gedragscode/Integriteit</u>	32
Artikel 11.5.	<u>Extra bevoegdheden Ondernemingsraad</u>	32
<b>Hoofdstuk 12</b>	<b>Overgangsbepalingen</b>	<b>33</b>
Artikel 12.1.	Vervallen	33
Artikel 12.2.	Vervallen	33
Artikel 12.3.	<u>Compensatie verlof alle werknemers CJG Rijnmond</u>	33
Artikel 12.4.	Vervallen	33
Artikel 12.5.	Vervallen	33
Artikel 12.6.	Vervallen	33
<b>Adressen van de partijen bij het CAO-overleg</b>		<b>34</b>
<b>Handtekeningenblad</b>		<b>35</b>

## HOOFDSTUK 1: ALGEMENE BEPALINGEN

### 1.1. Definities

#### 1.1.1. Arbeidsduur

De vooraf vastgestelde omvang van het aantal te werken uren in een bepaalde periode, gerelateerd aan een voltijds arbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week.

#### 1.1.2. Bedrijfseigenregeling

Nadere uitwerking van de in deze CAO opgenomen bepalingen in de vorm van beleid of uitvoeringsregelingen. De bedrijfseigenregeling wordt conform de wet op de Ondernemingsraden aan de Ondernemingsraad van CJG Rijnmond voorgelegd.

#### 1.1.3. Beoordelingssysteem

Het systeem waarbij jaarlijks een beoordeling wordt uitgebracht ten aanzien van het functioneren van werknemer. De gehele procedure van uitvoering en bezwaar, is beschreven in de bedrijfseigenregeling "Gesprekscyclus".

#### 1.1.4. Consignatiedienst

De periode tussen twee elkaar opeenvolgende diensten, waarin werknemer uitsluitend verplicht is bereikbaar te zijn om in geval van onvoorziene omstandigheden op oproep de bedongen werkzaamheden zo spoedig mogelijk te verrichten.

#### 1.1.5. Conversietabel

Tabel die de punten vanuit het functiewaarderingssysteem vertaalt naar de functionele schalen.

#### 1.1.6. Dagvenster

De tijden op werkdagen waarbinnen de reguliere werkzaamheden door werknemers normaliter worden uitgevoerd. Als dagvenster wordt gehanteerd: werkdagen van 08.00 uur tot 18.00 uur.

#### 1.1.7. Diensttijdjubileum

Datum waarop werknemer 25, 40 of 50 jaar in dienst is van werkgever. Hierbij worden meegeteld de jaren in dienst van de rechtsvoorgangers van werkgever.

#### 1.1.8. Functionele schaal

De waardering van een functie, uitgedrukt in een salarisschaal.

#### 1.1.9. Functiewaardering

Het bepalen van de functiewaarde aan de hand van de functiebeschrijving met behulp van de methode RATO.

1.1.10. Partijen

Partijen die deze CAO CJG Rijnmond hebben ondertekend, te weten:

- a. Werkgever, zijnde Stichting CJG Rijnmond, statutair gevestigd te Rotterdam
- b. Werknemersorganisaties, te weten:
  - FNV Zorg en Welzijn, als onderdeel van Federatie Nederlandse Vakbeweging, statutair gevestigd te Amsterdam,
  - CNV Zorg en Welzijn, als onderdeel van CNV Connectief, statutair gevestigd te Utrecht,
  - NU '91, statutair gevestigd te Utrecht.

1.1.11. Periodiek

Een schaalbedrag als onderdeel van een salarisschaal.

1.1.12. Periodiekdatum

Tijdstip waarop jaarlijks een verhoging naar 'de volgende periodiek' wordt toegekend (zogenaamde periodieke verhoging), zijnde de datum van aanstelling in de functie.

1.1.13. Salaris (bruto) per maand

Het voor werknemer geldende bruto maandsalaris, afgeleid van de bedragen vermeld in de salarisschalen. Deze bedragen zijn gebaseerd op een voltijd-arbeidsduur van 36 uur per week. Dit salaris wordt voor zover van toepassing verhoogd met een garantietoelage. Met het salaris wordt enkel het bruto maandsalaris bedoeld, tenzij het expliciet bij een artikel is vermeld.

1.1.14. Salarisschaal

Een genummerde reeks van bedragen (periodieken), welke reeks gekoppeld is aan een aantal onderscheidenlijke salarisschalen.

1.1.15. Stagiair

Leerling van een onderwijsinstelling die praktijkervaring moet of wil opdoen. Een stagiair werkt op basis van een schriftelijke stageovereenkomst. Een stagiair is geen werknemer in de zin van de CAO en wordt niet formatief ingezet. De gehanteerde stagevergoeding is in deze CAO opgenomen.

1.1.16. Toelagen

Beloningsbestanddelen, welke afhankelijk van een situatie worden toegekend aan werknemer.

1.1.17. Werkgever

Stichting CJG Rijnmond, gevestigd te Rotterdam.

1.1.18. Werknemer

De natuurlijke persoon die een arbeidsovereenkomst is aangegaan met werkgever, met uitzondering van werkervaringskrachten, vakantiekrachten, stagiaires en leden Raad van Bestuur.

**1.2. Werkingssfeer, toepassing, ontheffing**

- 1.2.1. Deze CAO is van toepassing op de arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer.

- 1.2.2. Werkgever en werknemer verplichten zich de afspraken in deze CAO zorgvuldig na te leven.
- 1.2.3. Indien naar de mening van werkgever als gevolg van de toepassing van deze CAO voor de individuele werknemer een onvoorziene en onbillijke situatie ontstaat, zal werkgever in een voor werknemer gunstige zin afwijken van deze CAO, teneinde deze onbedoelde effecten teniet te doen.
- 1.2.4. In gevallen waarin toepassing van bepalingen van deze CAO, al dan niet in onderling verband, naar het oordeel van partijen zal leiden tot niet bedoelde effecten, zullen partijen nader overleg voeren.
- 1.2.5. Voor alle werknemers op wie deze CAO van toepassing is geldt dat zij zijn aangesloten bij Pensioenfonds Zorg en Welzijn. De rechten en verplichtingen van werkgever en werknemer betrekking hebbend op de voor werknemer geldende pensioenregeling, daaronder begrepen de regeling inzake de vaststelling van de hoogte van de jaarlijkse premie, worden geregeld in de bepalingen van het pensioenreglement van het Pensioenfonds Zorg en Welzijn c.q. in een in het kader van dit pensioenfonds goedgekeurde regeling.  
Voor de werknemer die per 1 januari 2010 is overgenomen van GGD Rotterdam-Rijnmond gelden deze bepalingen niet. Voor hen zijn de regelingen c.a. van het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds van toepassing.

### **1.3. Uitzendkrachten**

Werkgever zal zich ervan verzekeren dat aan de arbeidskrachten die door een uitzendbureau ter beschikking worden gesteld en die niet onder deze CAO vallen, in beginsel overeenkomstige arbeidsduur, beloning en overige vergoedingen worden toegekend zoals deze worden toegekend aan werknemers.

### **1.4 Bedrijfseigenregelingen**

Een aantal uitvoeringsrichtlijnen van bepalingen in deze CAO worden nader geregeld in de bedrijfseigenregelingen, welke binnen de kaders van de Wet op de Ondernemingsraden aan de Ondernemingsraad van werkgever worden voorgelegd. In deze CAO worden deze bedrijfseigenregelingen benoemd.

### **1.5 Leesverklaring**

- 1.5.1 Daar waar "hij", "zijn" of "werknemer" staat vermeld, dient tevens gelezen te worden "zij", "haar" of "werkneemster".
- 1.5.2 De vermelde bedragen zijn bruto, tenzij anders staat aangegeven.
- 1.5.3 Waar de meervoudsvorm is gebezigd kan ook de enkelvoudsvorm gelden en andersom.

## HOOFDSTUK 2: ARBEIDSRELATIE

### 2.1. Algemeen

- 2.1.1. Werkgever zal streven naar het aangaan van arbeidsovereenkomsten voor voltijd functies, onverlet de mogelijkheden van de Wet Aanpassing Arbeidsduur. Een verzoek van werknemer om in deeltijd te kunnen werken, wordt positief tegemoet getreden.
- 2.1.2. Werkgever streeft ernaar het aantal flexibele arbeidskrachten, in de vorm van oproepkrachten en werknemers met een min/max overeenkomst, te beperken tot die situaties waarbij de aard van het werk en de omvang van het werkaanbod flexibiliteit noodzakelijk maakt.

### 2.2. De arbeidsovereenkomst

- 2.2.1. De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan. Werkgever draagt er zorg voor dat werknemer tijdig voor indiensttreding een door de werkgever ondertekend exemplaar van de arbeidsovereenkomst ontvangt en dat een exemplaar van deze CAO en van de vigerende bedrijfseigenregelingen ter beschikking wordt gesteld.
- 2.2.2. Werkgever stelt werknemer op de hoogte van wijzigingen in deze CAO en wijzigingen in bedrijfseigenregelingen.
- 2.2.3. Werkgever zal slechts een arbeidsovereenkomst met de werknemer aangaan, indien deze een actuele Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) kan overleggen.

### 2.3. Duur van de arbeidsovereenkomst

- 2.3.1. De arbeidsovereenkomst kan worden aangegaan voor bepaalde tijd, dan wel onbepaalde tijd.
- 2.3.2. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt aangegaan voor maximaal een jaar.
- 2.3.3. Het voorgaande artikel 2.3.2. is niet van toepassing wanneer een dienstverband voor bepaalde tijd wordt aangegaan voor een project met een eenmalig en uniek karakter.
- 2.3.4. Indien een proeftijd wordt overeengekomen, gelden hiervoor de wettelijke bepalingen.

### 2.4. Opzegging en einde van de arbeidsovereenkomst

- 2.4.1. Opzegging dient schriftelijk te gebeuren. Voor werkgever gelden bij opzegging de wettelijke bepalingen.
- 2.4.2. Vervallen.
- 2.4.3. De opzegtermijn voor werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bedraagt: twee maanden.
- 2.4.4. Vervallen.
- 2.4.5. Met inachtneming van de opzegtermijn in dit artikel wordt de eerste van de daarop volgende maand aangehouden als datum van beëindiging van het dienstverband. In overleg tussen werkgever en werknemer kan hiervan worden afgeweken.

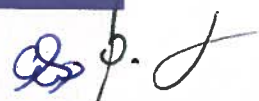
- 2.4.6. Het dienstverband van werknemer eindigt van rechtswege op de dag voorafgaande aan de datum dat werknemer gebruik maakt van de AOW uitkering. Na overleg tussen werkgever en werknemer kan werkgever besluiten het dienstverband voort te zetten. De bepalingen van de CAO blijven dan van toepassing met uitzondering van de bepalingen aangaande pensioenopbouw.

## **2.5. Ontwikkeling en functioneren werknemer**

- 2.5.1. Werkgever zal in verband met de ontwikkeling en het functioneren van werknemer regelmatig gesprekken met werknemer voeren, waaronder jaarlijks in ieder geval een voortgangs- en/of beoordelingsgesprek. Een en ander is uitgewerkt in de bedrijfseigenregeling "Gesprekscyclus".
- 2.5.2. Binnen het opleidingsbeleid zal werkgever zich tevens richten op de persoonlijke ontwikkeling van werknemer, waarbij duurzame inzetbaarheid en kansen op de arbeidsmarkt worden bevorderd. Werkgever zal zich inspannen om de werkzekerheid van werknemers te vergroten door te investeren in opleidingen, loopbaanmogelijkheden en ontwikkeling van competenties en vaardigheden. Rondom dit beleid zullen er met de Ondernemingsraad afspraken worden gemaakt.
- 2.5.3. Werkgever stelt jaarlijks in overleg met de Ondernemingsraad een plan voor scholing en opleiding en het daarvoor benodigde budget vast. Het budget voor scholing en opleiding bedraagt tenminste 2% van de loonsom van werkgever.
- 2.5.4. Voor wat betreft dit budget geldt het volgende:
- Opleidingen die bedrijfsmatig gericht zijn op de veiligheid en gezondheid van werknemers, zoals bedrijfshulpverlening, worden niet ten laste gebracht van het opleidingsbudget;
  - Verletkosten of andere kosten die verband houden met het vanwege studie niet beschikbaar zijn van werknemers voor het reguliere werk, komen niet ten laste van het opleidingsbudget;
  - Reis- en verblijfkosten direct toerekenbaar aan opleidingen of scholing worden wel vanuit het opleidingsbudget gefinancierd.

## **2.6 Werkgelegenheidsgarantie**

- 2.6.1 Werkgever garandeert de werkgelegenheid voor alle werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die in dienst zijn op 1 januari 2016 of met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in dienst komen gedurende de periode 1 januari 2016 tot en met 31 december 2016.
- 2.6.2 Deze werkgelegenheidsgarantie wordt afgegeven voor de periode 1 januari 2016 tot en met 31 december 2016.
- 2.6.3 De werkgelegenheidsgarantie geldt niet voor werknemers:
- met een tijdelijke arbeidsovereenkomst die van rechtswege afloopt;
  - waarmee een arbeidsovereenkomst op basis van een project is afgesloten;
  - waarmee het dienstverband wordt beëindigd wegens disfunctioneren;
  - waarmee het dienstverband eindigt na twee jaar arbeidsongeschiktheid;
  - die in de in lid 2.6.2 vermelde periode met pensioen gaan;
  - die op eigen verzoek het dienstverband eindigen;
  - waarmee de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd op grond van gedragen die een dringende reden vormen tot ontslag (op staande voet)





- 2.6.4 a. Werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd krijgen, op voorwaarde van goed functioneren en indien de werkgever voor betreffende functie voldoende structurele formatieruimte ter beschikking heeft, een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aangeboden.
- b. Werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, waarvan de formatieruimte geen structureel karakter heeft of onvoldoende zekerheid biedt ten aanzien van de financiering in de toekomst, krijgen, op voorwaarde van goed functioneren en voor zover de formatieruimte daartoe beschikbaar is, verlenging van hun tijdelijke arbeidsovereenkomst. Hierbij worden de bepalingen van de wet Werk en Zekerheid in acht genomen.
- 2.6.5 Werknemers met een arbeidsovereenkomst waarin een minimum en maximum aantal uren per week is opgenomen (min-max contract) hebben de werkgelegenheidsgarantie voor het gemiddeld aantal gewerkte uren in de twaalf maanden voorafgaand aan 1 januari 2016.
- 2.6.6 Indien zich gedurende de in lid 2.6.2 opgenomen periode significant en aantoonbaar verslechterende omstandigheden voordoen, zal overleg plaatsvinden met CAO-partijen, teneinde passende maatregelen overeen te komen.



## HOOFDSTUK 3: BELONING

### 3.1. Algemeen

Het salaris van de werknemer bestaat uit een geldelijke beloning, als vermeld in de salarisschalen opgenomen onder artikel 3.4. Deze salarisschalen gaan uit van een voltijd-arbeidsduur van 36 uur per week.

### 3.2. Functiewaardering/functionele schaal

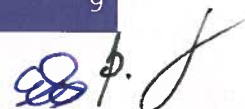
3.2.1. Iedere werknemer is aangesteld in een functie en is daarmee in dit verband tevens functiehouders. Iedere functie is gekoppeld aan een zogenaamde generieke functiebeschrijving. In de bedrijfseigenregeling "Functiebeschrijving en functiewaardering" is vermeld hoe functiebeschrijvingen en functiewaarderingen tot stand komen. De functiewaardering van een generieke functie wordt uitgedrukt in een aantal punten. Middels de onder artikel 3.3 opgenomen conversietabel wordt de functiewaardering ingedeeld in een salarisschaal. Deze indeling wordt de functionele schaal genoemd.

3.2.2. Ter aanvulling op het bepaalde in de bedrijfseigenregeling "Functiebeschrijving en functiewaardering", geldt het volgende:

- a. Indien aan werknemer/functiehouders nieuwe of gewijzigde taken worden opgedragen door de leidinggevende, kan werknemer/functiehouders het bestuur van werkgever (in dit artikel verder te noemen 'bestuur') verzoeken de indeling in de generieke functiebeschrijving te heroverwegen;
- b. Het bestuur zal na advies van de leidinggevende en de functiewaarderingsdeskundige haar heroverweging bekend maken. Indien geen passende generieke functiebeschrijving voorhanden is, kan het bestuur, analoog aan hetgeen bepaald in artikel 3 van de bedrijfseigenregeling "Functiebeschrijving en functiewaardering", een nieuwe generieke functiebeschrijving opstellen.
- c. In het geval de heroverweging leidt tot een nieuw koppelingsbesluit, is het bepaalde in artikel 7 van de genoemde bedrijfseigenregeling van overeenkomstige toepassing.
- d. In het geval de heroverweging niet leidt tot een nieuw koppelingsbesluit of het opstellen van een nieuwe generieke functiebeschrijving, wordt de functiehouders hiervan onverwijld schriftelijk in kennis gesteld.
- e. De werknemer/functiehouders die zich niet met de heroverweging kan verenigen, kan tegen dit besluit bezwaar aantekenen. De termijn voor het indienen van het bezwaar bedraagt zes weken na de datum van het besluit, zoals onder art. 3.2.2d bedoeld. Het bezwaar wordt schriftelijk en gemotiveerd ingediend bij het bestuur.
- f. Door of namens het bestuur worden de bezwaren ter advisering voorgelegd aan de bezwarencommissie, als bedoeld in artikel 8 van genoemde bedrijfseigenregeling.
- g. Het bestuur neemt in principe binnen acht weken na de datum van indiening van het bezwaarschrift een beslissing op het bezwaar en doet hiervan schriftelijk en gemotiveerd mededeling aan de functiehouders. Afwijking van het advies van de bezwarencommissie kan slechts plaatsvinden op basis van zwaarwegende argumenten.

### 3.3. Conversietabel functiewaardering

Punten	Salaris-schaal	Punten	Salaris-schaal	Punten	Salaris-schaal
0-49	A	230-304	E	600-709	I
50-104	B	305-394	F	710-839	J
105-164	C	395-494	G	840-1000	K
165-229	D	495-599	H		



### 3.4. Salarisschalen

3.4.1. Er bestaan 11 salarisschalen, gecodeerd A t/m K. Iedere salarisschaal is onderverdeeld in 13 reguliere periodieken, alsmede twee aanlooperperiodieken.

3.4.2. De salarisschalen per 1 januari 2016 zijn als volgt vastgesteld:

Periodiek	A		B		C		D		E		F	
-2	1.164,00	7,44	1.551,00	9,91	1.681,00	10,74	1.810,00	11,57	1.939,00	12,39	2.197,00	14,04
-1	1.210,00	7,73	1.613,00	10,31	1.747,00	11,16	1.882,00	12,03	2.017,00	12,89	2.286,00	14,61
0	1.299,00	8,30	1.737,00	11,10	1.882,00	12,03	2.027,00	12,95	2.172,00	13,88	2.460,00	15,72
1	1.352,00	8,64	1.800,00	11,50	1.949,00	12,45	2.099,00	13,41	2.248,00	14,36	2.549,00	16,29
2	1.407,00	8,99	1.862,00	11,90	2.017,00	12,89	2.172,00	13,88	2.326,00	14,86	2.637,00	16,85
3	1.461,00	9,34	1.923,00	12,29	2.084,00	13,32	2.243,00	14,33	2.405,00	15,37	2.724,00	17,41
4	1.513,00	9,67	1.985,00	12,68	2.151,00	13,74	2.316,00	14,80	2.482,00	15,86	2.813,00	17,97
5	1.568,00	10,02	2.047,00	13,08	2.218,00	14,17	2.389,00	15,27	2.559,00	16,35	2.901,00	18,54
6	1.621,00	10,36	2.109,00	13,48	2.286,00	14,61	2.460,00	15,72	2.637,00	16,85	2.989,00	19,10
7	1.676,00	10,71	2.172,00	13,88	2.352,00	15,03	2.533,00	16,19	2.714,00	17,34	3.076,00	19,65
8	1.729,00	11,05	2.233,00	14,27	2.420,00	15,46	2.606,00	16,65	2.792,00	17,84	3.164,00	20,22
9	1.783,00	11,39	2.296,00	14,67	2.487,00	15,89	2.679,00	17,12	2.870,00	18,34	3.252,00	20,78
10	1.836,00	11,73	2.357,00	15,06	2.554,00	16,32	2.751,00	17,58	2.947,00	18,83	3.339,00	21,34
11	1.891,00	12,08	2.420,00	15,46	2.622,00	16,75	2.823,00	18,04	3.025,00	19,33	3.428,00	21,90
12	1.944,00	12,42	2.482,00	15,86	2.689,00	17,18	2.896,00	18,50	3.103,00	19,83	3.516,00	22,47
	G		H		I		J		K			
-2	2.843,00	18,17	3.361,00	21,48	3.619,00	23,12	4.136,00	26,43	4.912,00	31,39		
-1	2.957,00	18,89	3.496,00	22,34	3.764,00	24,05	4.302,00	27,49	5.108,00	32,64		
0	3.185,00	20,35	3.764,00	24,05	4.053,00	25,90	4.632,00	29,60	5.501,00	35,15		
1	3.299,00	21,08	3.899,00	24,91	4.199,00	26,83	4.798,00	30,66	5.698,00	36,41		
2	3.412,00	21,80	4.033,00	25,77	4.343,00	27,75	4.963,00	31,71	5.894,00	37,66		
3	3.526,00	22,53	4.167,00	26,63	4.488,00	28,68	5.129,00	32,77	6.091,00	38,92		
4	3.640,00	23,26	4.302,00	27,49	4.632,00	29,60	5.295,00	33,83	6.288,00	40,18		
5	3.753,00	23,98	4.436,00	28,35	4.778,00	30,53	5.460,00	34,89	6.483,00	41,42		
6	3.867,00	24,71	4.571,00	29,21	4.922,00	31,45	5.625,00	35,94	6.680,00	42,68		
7	3.982,00	25,44	4.706,00	30,07	5.067,00	32,38	5.792,00	37,01	6.877,00	43,94		
8	4.096,00	26,17	4.840,00	30,93	5.212,00	33,30	5.956,00	38,06	7.073,00	45,19		
9	4.209,00	26,89	4.974,00	31,78	5.356,00	34,22	6.121,00	39,11	7.269,00	46,45		
10	4.323,00	27,62	5.108,00	32,64	5.501,00	35,15	6.288,00	40,18	7.465,00	47,70		
11	4.436,00	28,35	5.242,00	33,50	5.645,00	36,07	6.452,00	41,23	7.662,00	48,96		
12	4.549,00	29,07	5.376,00	34,35	5.792,00	37,01	6.618,00	42,29	7.859,00	50,22		

3.4.3. De salarisschalen per 1 januari 2017 zijn als volgt vastgesteld (incl. 1,25% verhoging):

Periodiek	A		B		C		D		E		F	
-2	1.179,00	7,53	1.570,00	10,03	1.702,00	10,87	1.833,00	11,71	1.963,00	12,54	2.224,00	14,22
-1	1.225,00	7,83	1.633,00	10,44	1.769,00	11,30	1.906,00	12,18	2.042,00	13,05	2.315,00	14,79
0	1.315,00	8,40	1.759,00	11,24	1.906,00	12,18	2.052,00	13,11	2.199,00	14,05	2.491,00	15,92
1	1.369,00	8,75	1.823,00	11,64	1.973,00	12,61	2.125,00	13,58	2.276,00	14,54	2.581,00	16,49
2	1.425,00	9,10	1.885,00	12,05	2.042,00	13,05	2.199,00	14,05	2.355,00	15,05	2.670,00	17,06
3	1.479,00	9,46	1.947,00	12,44	2.110,00	13,49	2.271,00	14,51	2.435,00	15,56	2.758,00	17,63
4	1.532,00	9,79	2.010,00	12,84	2.178,00	13,91	2.345,00	14,99	2.513,00	16,06	2.848,00	18,19
5	1.588,00	10,15	2.073,00	13,24	2.246,00	14,35	2.419,00	15,46	2.591,00	16,55	2.937,00	18,77
6	1.641,00	10,49	2.135,00	13,65	2.315,00	14,79	2.491,00	15,92	2.670,00	17,06	3.026,00	19,34
7	1.697,00	10,84	2.199,00	14,05	2.381,00	15,22	2.565,00	16,39	2.748,00	17,56	3.114,00	19,90
8	1.751,00	11,19	2.261,00	14,45	2.450,00	15,65	2.639,00	16,86	2.827,00	18,06	3.204,00	20,47
9	1.805,00	11,53	2.325,00	14,85	2.518,00	16,09	2.712,00	17,33	2.906,00	18,57	3.293,00	21,04
10	1.859,00	11,88	2.386,00	15,25	2.586,00	16,52	2.785,00	17,80	2.984,00	19,07	3.381,00	21,61
11	1.915,00	12,23	2.450,00	15,65	2.655,00	16,96	2.858,00	18,27	3.063,00	19,57	3.471,00	22,17
12	1.968,00	12,58	2.513,00	16,06	2.723,00	17,39	2.932,00	18,73	3.142,00	20,08	3.560,00	22,75

Vervolg op volgende pagina

	G		H		I		J		K	
-2	2.879,00	18,40	3.403,00	21,75	3.664,00	23,41	4.188,00	26,76	4.973,00	31,78
-1	2.994,00	19,13	3.540,00	22,62	3.811,00	24,35	4.356,00	27,83	5.172,00	33,05
0	3.225,00	20,60	3.811,00	24,35	4.104,00	26,22	4.690,00	29,97	5.570,00	35,59
1	3.340,00	21,34	3.948,00	25,22	4.251,00	27,17	4.858,00	31,04	5.769,00	36,87
2	3.455,00	22,07	4.083,00	26,09	4.397,00	28,10	5.025,00	32,11	5.968,00	38,13
3	3.570,00	22,81	4.219,00	26,96	4.544,00	29,04	5.193,00	33,18	6.167,00	39,41
4	3.686,00	23,55	4.356,00	27,83	4.690,00	29,97	5.361,00	34,25	6.367,00	40,68
5	3.800,00	24,28	4.491,00	28,70	4.838,00	30,91	5.528,00	35,33	6.564,00	41,94
6	3.915,00	25,02	4.628,00	29,58	4.984,00	31,84	5.695,00	36,39	6.764,00	43,21
7	4.032,00	25,76	4.765,00	30,45	5.130,00	32,78	5.864,00	37,47	6.963,00	44,49
8	4.147,00	26,50	4.901,00	31,32	5.277,00	33,72	6.030,00	38,54	7.161,00	45,75
9	4.262,00	27,23	5.036,00	32,18	5.423,00	34,65	6.198,00	39,60	7.360,00	47,03
10	4.377,00	27,97	5.172,00	33,05	5.570,00	35,59	6.367,00	40,68	7.558,00	48,30
11	4.491,00	28,70	5.308,00	33,92	5.716,00	36,52	6.533,00	41,75	7.758,00	49,57
12	4.606,00	29,43	5.443,00	34,78	5.864,00	37,47	6.701,00	42,82	7.957,00	50,85

### 3.5. Inschaling

- 3.5.1. De werknemer wordt conform de functiewaardering ingedeeld in een salarisschaal. In welke periodiek werknemer wordt ingeschaald, is afhankelijk van opleiding en ervaring. Deze factoren worden besproken tijdens het arbeidsvoorwaardengesprek vóór aanstelling. Tijdens dit gesprek wordt de periodiekdatum vastgelegd, zijnde de datum van aanstelling in de functie.
- 3.5.2. Inschaling in een van de aanlooperperiodieken geschiedt in geval de werknemer nog niet alle werkzaamheden van de functie kan vervullen.

Dit doet zich voor in de volgende situaties:

- geen of te weinig werkervaring in de betreffende functie;
- niet voldoen aan de vereiste (voor)opleiding behorende bij de functie.

Met werknemer worden afspraken gemaakt over de duur van het verblijf in de aanlooperperiodiek, alsmede de voorwaarden die inschaling in de reguliere periodieken van deze schaal mogelijk maakt. De duur van inschaling in de aanlooperperiodieken bedraagt maximaal twee jaar. Indien werknemer aan de gestelde voorwaarden voldoet, zal hij worden ingeschaald in de eerstvolgende reguliere periodiek van de functionele schaal. De datum van herinschaling wordt de nieuwe periodiekdatum.

### 3.6. Periodieke verhoging

- 3.6.1. Werknemer ontvangt jaarlijks een salarisverhoging van één periodiek, zolang het maximum van de functieschaal niet is bereikt. Deze toekenning geschiedt op basis van het beoordelingsgesprek, als onderdeel van de jaarlijkse gesprekscyclus met werknemer. Op de gesprekscyclus is de bedrijfseigenregeling "Bezwaar en beroep" als bedoeld in art. 11.2 van deze CAO van toepassing.
- 3.6.2. Van toekenning kan worden afgezien indien sprake is van:
- een onvoldoende beoordeling, gebaseerd op bijtijdse meldingen aan en gesprekken met werknemer hierover;
  - bij afwezigheid van werknemer over een periode langer dan 6 maanden.
- 3.6.3. Toekenning van een periodieke verhoging kan worden opgeschort in geval van schorsing van werknemer
- 3.6.4. Bij arbeidsongeschiktheid langer dan zes maanden wordt de periodiek toegekend als er sprake is van vervulling van werkzaamheden op basis van re-integratie, waarover een beoordeling kan worden gegeven.

- 3.6.5. Is er sprake van een beoordeling met als resultaat "zeer goed", dan kan een extra periodieke verhoging worden toegekend.

### **3.7. Bevordering naar een functie met een hogere functionele schaal**

Als werknemer een andere functie krijgt met een hogere functionele schaal, dan wordt het salaris aangepast per de datum waarop werknemer de nieuwe functie gaat vervullen. Het salaris van werknemer wordt in dat geval ingeschaald op het gelijke- of bij ontbreken daarvan het naastgelegen hogere bedrag in de nieuwe schaal en daarna verhoogd met één periodiek. De datum van bevordering wordt de nieuwe periodiekdatum.

### **3.8. Extra beloningscomponenten**

Werkgever kan extra beloningscomponenten aan een werknemer toekennen.

De extra beloningscomponenten zijn:

- a. Indien sprake is van een bijzondere geleverde prestatie, kan een bedrag ineens ter grootte van minimaal € 100,- en maximaal € 500,- bruto eenmalig worden toegekend;
- b. Een persoonlijke toelage kan worden toegekend indien werknemer gedurende een langere tijd boven de gestelde eisen functioneert. Deze tijdelijke persoonlijke toelage wordt toegekend voor de periode die door werkgever, na overleg met de werknemer, wordt bepaald. Daarna vervalt deze automatisch.

### **3.9. Loonontwikkeling**

#### **3.9.1. Loonsverhoging**

Per 1 januari 2017 worden de bruto salarissen verhoogd met 1,25%.

#### **3.9.2. Eenmalige uitkering**

Per juli 2016 ontvangt werknemer een eenmalige uitkering ter hoogte van € 300,- bruto op fulltime basis, mits werknemer op 1 juli 2016 in dienst is van CJG Rijnmond en sinds 1 januari 2016 (ingangdatum van deze CAO) onafgebroken in dienst is geweest. Voor de toe te passen deeltijdfactor wordt als peildatum 31 juli 2016 gehanteerd.

Voor de werknemer die op 1 juli 2016 in dienst is, maar later dan 1 januari 2016 in dienst is getreden, geldt de uitkering naar rato van het aantal volledige maanden dat werknemer in de referentieperiode in dienst is geweest (voor elke maand één zesde deel van de volledige uitkering), waarbij de deeltijdfactor tevens in acht wordt genomen.

### **3.10. Toelagen**

Er bestaan de volgende toelagen:

#### **3.10.1. Vakantietoelage**

8% over het voor de werknemer geldende bruto maandsalaris. Voor elke kalendermaand waarin werknemer salaris heeft ontvangen, wordt aan het einde van de maand mei daaropvolgend, vakantietoelage uitbetaald.

### 3.10.2. Onregelmatigheidstoelage

Voor het verrichten van onregelmatige diensten worden de volgende toelagen toegepast:

- a. Een percentage van 40% toeslag op het geldende uurloon wordt toegepast voor de uren gewerkt op maandag tot en met donderdag tussen 20.00 uur en 07.00 uur en op vrijdag tussen 20.00 uur en 24.00 uur;
- b. Indien gewerkt wordt op zaterdag tussen 00.00 en maandag 07.00 uur of op feestdagen geldt een toeslag van 80% op het geldende uurloon;
- c. Voor de berekening van de onregelmatigheidstoelage geldt een maximum uurloon afgeleid van het maximum bruto maandbedrag behorend bij salarisschaal B, periodiek 12.

### 3.10.3. Eindejaarstoelage

De eindejaarstoelage wordt per ingangsdatum van de CAO vastgesteld op 6% conform de volgende systematiek:

- a. De uitkering vindt plaats in de maand december;
- b. De toelage wordt maandelijks opgebouwd op basis van het voor de werknemer die maand geldende bruto (schaal)salaris (inclusief eventuele garantietoelage) naar rato dienstverband;
- c. De werknemer die een gedeelte van het jaar in dienst is geweest, ontvangt de eindejaarstoelage naar rato.

## 3.11. Vergoedingen en uitkeringen

Er bestaan de volgende vergoedingen:

### 3.11.1. Vergoeding reiskosten tussen woning en werk

- a. De hoogte van de reiskostenvergoeding bedraagt € 0,19 netto per kilometer, inclusief kosten voor brug, tunnel, tol, veerpont, parkeerkosten, fietsenstalling en dergelijke;
- b. Reiskosten woon-werkverkeer worden vergoed vanaf een (enkele reis) afstand van vier kilometer of meer;
- c. De vergoeding is tot maximaal 80 kilometer (enkele reisafstand);
- d. De vergoeding wordt als maandelijks vergoeding uitgekeerd volgens de formule:  
*214 werkbare dagen per jaar x reisafstand enkele reis – 4 km eigen bijdrage x 2 (voor heen- en terugreis) x € 0,19 per km / 5 werkbare dagen per week x aantal reisdagen per week volgens rooster = vergoeding op jaarbasis / 12 = vergoeding op maandbasis;*
- e. De reisafstand wordt conform de ANWB routeplanner, korste route, berekend van postcode woonplaats naar postcode standplaats;
- f. Onder standplaats wordt verstaan: de plaats waar of van waaruit de werknemer op aanwijzing van de werkgever structureel of met grote regelmaat zijn werkzaamheden verricht.  
Een werknemer kan één of meerdere standplaatsen hebben. In dat geval wordt per standplaats de vergoeding woon-werkverkeer vastgesteld.

### 3.11.2. Vergoeding reiskosten dienstreizen

- a. Dienstreizen zijn incidentele reizen die gemaakt worden in opdracht van werkgever en die geen woon-werkverkeer betreffen;
- b. Uitgangspunt is dat werknemer zoveel mogelijk gebruik maakt van openbaar vervoer, voor zover van toepassing 2<sup>e</sup> klasse;
- c. Gemaakte kosten worden vergoed op basis van declaratie;
- d. Voor gebruik van eigen auto of motor in plaats van openbaar vervoer, wordt een bedrag van € 0,15 netto per kilometer vergoed;

- e. Voor gebruik van eigen fiets of bromfiets geldt een dagvergoeding van € 1,90 netto;
- f. Als aan werknemer door werkgever expliciet toestemming is verleend voor gebruik van eigen auto of motor, dan geldt een vergoeding van € 0,30 netto per kilometer;
- g. Wanneer werknemer structureel dienstreizen maakt vanuit huis, waardoor de afstand woon-werkverkeer wordt verkort, kan werkgever een correctie op de reguliere vergoeding reiskosten tussen woning en werk toepassen;
- h. Kosten voor veerpont, tol, tunnel, brug en parkeren worden vergoed, als sprake is van expliciet toestemming voor gebruik van eigen auto of motor.

### 3.11.3. Vergoeding voor consignatiediensten

- a. De bepalingen van de Arbeidstijdenwet zijn van toepassing;
- b. De vergoeding consignatiediensten geldt voor alle werknemers;
- c. Voor het beschikbaar zijn voor oproepen voortvloeiend uit de consignatiediensten geldt een vergoeding van € 1,05 bruto per uur van maandag tot en met vrijdag en van € 1,55 bruto per uur op zaterdag, zondag en feestdagen.

### 3.11.4. Vergoeding studiekosten

Er is een bedrijfseigenregeling "Opleidingen en vergoedingen". Naast het gestelde in art. 2.5 gelden hiervoor de volgende uitgangspunten:

- a. Volledige vergoeding in tijd en geld voor verplichte studie of opleiding;
- b. Gedeeltelijke vergoeding in tijd en geld voor niet verplichte studies. De omvang van de vergoeding is afhankelijk van de graad van relevantie (wenselijk of nuttig) voor werkgever en/of werknemer;
- c. Terugbetalingsregeling.

### 3.11.5. Vergoeding voor verplichte (her)registratie BIG en overige wettelijke registratieverplichtingen

- a. Werknemer die in een functie werkzaam is waarvoor (her)registratie wettelijk vereist is, waaronder de Wet op de beroepen in de individuele gezondheidszorg (Wet BIG) en Stichting Kwaliteitsregister Jeugd (SKJ), heeft recht op vergoeding van de administratieve kosten die direct verband houden met deze (her)registratie;
- b. Werkgever zal in het kader van het te voeren beleid binnen de onderneming voldoende ruimte scheppen voor de verplichtingen voortvloeiend uit de bepalingen van de wet BIG, alsmede voor de verplichtingen om de voor de functie vereiste kwaliteiten (accreditaties) op het juiste niveau te houden.

### 3.11.6. Vergoeding voor het verrichten van BHV diensten

Voor het verrichten van BHV diensten geldt een jaarlijkse bruto vergoeding van € 175,--.

### 3.11.7. Stagevergoeding

Leerlingen van een MBO- of HBO-opleiding ontvangen gedurende hun stage bij CJG Rijnmond, indien deze stage langer duurt dan 144 uur, een bedrag van € 310,-- per maand bruto op basis van een voltijdstage van gemiddeld 32 uur per week gedurende de gehele stageperiode. Met een stagiair wordt een aparte stageovereenkomst afgesloten.

### 3.11.8. Uitkering bij overlijden

In geval van overlijden van de werknemer wordt door de werkgever aan:

- a. de echtgen(o)ot(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.

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.

De vigerende fiscale bepalingen zijn van toepassing.

### 3.12. Inhouding pensioen- en WGA premie

- 3.12.1
  - a. 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 Pensioenfonds Zorg en Welzijn, c.q. in een in het kader van dit pensioenfonds goedgekeurde regeling.
  - b. Werkgever verhaalt een deel van de af te dragen pensioenpremie op werknemer door toepassing van een door partijen bij de CAO vast te stellen percentage.  
Dit percentage bedraagt gedurende de looptijd van de CAO 50% van deze aan het Pensioenfonds Zorg en Welzijn af te dragen premie.
- 3.12.2 Artikel 3.12.1 geldt niet voor werknemers die per 1 januari 2010 zijn overgenomen van de GGD Rotterdam-Rijnmond. Voor hen is de af te dragen pensioenpremie, conform het bepaalde in het pensioenreglement van het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds van toepassing.
- 3.12.3 Werkgever kan, gegeven de verzekering die werkgever voor werknemers heeft afgesloten in verband met gehele of gedeeltelijke voortdurende arbeidsongeschiktheid en gegeven het feit dat de premie van deze verzekering door werkgever wordt betaald, 0,17% van het daartoe gehanteerde salarisbegrip inhouden op het salaris van werknemer.

### 3.13. Tijdstip uitbetaling salaris

Werkgever heeft de inspanningsverplichting om de uitbetaling van het maandsalaris zodanig te doen plaatsvinden dat werknemer op de 25<sup>e</sup> dag van de maand over het bedrag kan beschikken. Uitbetaling van toelagen, vergoedingen e.d. worden, tenzij anders overeengekomen, in de regel uitbetaald bij het salaris van de maand volgend op de maand waarin deze zijn ontstaan.

### 3.14. Uitkeringen ter gelegenheid van diensttijdjubilea

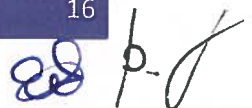
Werknemer ontvangt een gratificatie als hij 25, 40 of 50 jaren in dienst is van werkgever. Voor de vaststelling van het aantal jaren tellen ook de jaren mee, doorgebracht bij de rechtsvoorgangers van werkgever.



De gratificatie bedraagt bij:

- a. 25 jaar diensttijd een bruto half maandsalaris inclusief vakantietoeslag;
- b. 40 jaar diensttijd een bruto heel maandsalaris inclusief vakantietoeslag;
- c. 50 jaar diensttijd een bruto heel maandsalaris inclusief vakantietoeslag.

De vigerende fiscale bepalingen zijn van toepassing.



## HOOFDSTUK 4: JAARURENSYSTEMATIEK, ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN

De arbeidssduur en werktijden zijn nader uitgewerkt in de bedrijfseigenregeling "Werktijden".

### 4.1. Uitgangspunten

#### 4.1.1. Jaaruren en roosters

Het aantal te werken uren op jaarbasis bedraagt 1878 uur op basis van een voltijds dienstverband. Werkgever past de jaarurensystematiek (JUS) toe.  
Er wordt gewerkt op basis van jaarroosters:

- a. Een rooster bevat een schema van te werken- en niet te werken dagen;
- b. Het rooster wordt tenminste 28 dagen voor ingangsdatum door werkgever bekend gemaakt aan werknemer;
- c. Diensten worden aaneengesloten verricht.

#### 4.1.2. Vaststelling werktijden

Met inachtneming van de tussen werkgever en werknemer overeengekomen arbeidssduur stelt werkgever de werktijden vast. Daarbij dient de werkgever rekening te houden met de belangen van de werknemer waaronder voldoende hersteltijd tijdens en na het werk.

Afwijkingen van het rooster of daarin opgenomen werktijden geschiedt in overleg met de werknemer.

#### 4.1.3. Dagvenster

Het dagvenster is vastgesteld op werkdagen van maandag tot en met vrijdag van 08.00 uur tot 18.00 uur.

#### 4.1.4. Afwijkingen arbeidssduur

De flexibiliteit van de feitelijke wekelijkse arbeidssduur mag maximaal 15% afwijken van de overeengekomen wekelijkse arbeidssduur. De meting vindt plaats over het gemiddelde van zes maanden.

#### 4.1.5. Uren per dag en per week

Het rooster voor werknemer wordt zodanig opgesteld dat in beginsel niet meer dan 45 uur per week wordt gewerkt en niet meer dan 9 uur per dag.

#### 4.1.6. Meer- of minderuren

Na afloop van het kalenderjaar wordt berekend of er sprake is van meer- of minderuren boven of onder het aantal uren op jaarbasis, namelijk 1878 uur of in afwijking daarop naar rato dienstverband:

- a. Indien sprake is van meeruren worden deze toegevoegd aan het restant verlofsaldo over dat jaar, voor zover daarmee niet in totaal twee maal de wekelijkse arbeidssduur wordt overschreden. De daarboven uitstijgende meeruren worden uitbetaald op basis van het nominale uurloon geldend in het jaar waarin deze meeruren zijn gemaakt;
- b. Indien sprake is van minderuren zullen deze worden kwijtgescholden en niet in mindering worden gebracht op het saldo of salaris.

4.1.7. Geregistreerde uren bij ziekte of zwangerschap

- a. Indien sprake is van ingeroosterde uren per dag zal dat aantal uren leidend zijn voor opname en/of registratie van verlof of ziekte op die bepaalde dag(en);
- b. Indien de werknemster haar arbeid ten gevolge van zwangerschaps- en bevallingsverlof niet verricht, geldt de gemiddelde contractuele arbeidsduur.

4.1.8. Feestdagen

Als feestdagen zijn vastgesteld: Nieuwjaarsdag, Tweede Paasdag, Koningsdag, Bevrijdingsdag 5 mei, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag en Eerste en Tweede Kerstdag.

Op deze dagen wordt er geen arbeid verricht anders dan bij wijze van overwerk.



## HOOFDSTUK 5: WERK EN PRIVÉ (vormen van verlof)

### 5.1. Verlofbepalingen

- 5.1.1. De werknemer heeft per kalenderjaar bij een voltijd-arbeidsduur van 36 uur per week, afhankelijk van de leeftijd die in het kalenderjaar wordt bereikt, recht op het hierna volgend aantal uren verlof met behoud van salaris.

Leeftijd in kalenderjaar te bereiken	Aantal uren
44 jaar en jonger	187
45 tot en met 49 jaar	195
50 tot en met 54 jaar	202
55 jaar en ouder	216

- 5.1.2. De verlofopbouw in een kalenderjaar vindt naar rato plaats in geval van deeltijdarbeid en indiensttreding in de loop van het kalenderjaar. Het aantal uren wordt naar boven afgerond op hele uren.
- 5.1.3. Werkgever kan met de Ondernemingsraad vaststellen dat maximaal drie verlofdagen per jaar worden bestemd voor collectief vrije dagen. Vaststelling daarvan geschiedt in ieder geval vóór het onderhavige kalenderjaar.
- 5.1.4. Het (vakantie)verlof wordt overeenkomstig de wensen van werknemer -desgewenst ononderbroken- verleend, tenzij het belang van de afdeling waar betrokken werknemer werkzaam is of het bedrijfsbelang zich hiertegen nadrukkelijk verzet. Werknemer kan per jaar tenminste aanspraak maken op één (vakantie)verlofperiode van drie weken aaneengesloten.
- 5.1.5. Werkgever zal tenminste één keer per jaar tezamen met werknemer afspraken maken over de opname van vakantieverlof. De intentie hierbij is dat door werknemer tenminste twee weken aaneengesloten vakantieverlof wordt opgenomen. In overleg tussen werknemer en werkgever kan hiervan worden afgeweken.
- 5.1.6. a. Op grond van de gezamenlijke verantwoordelijkheid inzake gezondheid en welzijn neemt werknemer regelmatig en in voldoende mate (vakantie) verlof, waartoe werkgever hem in de gelegenheid stelt;
- b. Werknemer en werkgever streven ernaar om aan het einde van een kalenderjaar geen of slechts zeer weinig verlofuren te moeten overboeken naar het volgende jaar;
- c. Voor overboeking van basisverlofuren naar, en opname in, het volgende kalenderjaar gelden de wettelijke bepalingen;
- d. Werknemer kan maximaal het aantal bovenwettelijke verlofuren overboeken, gelijk aan tweemaal de arbeidsduur per week, tenzij er individuele en schriftelijke afspraken zijn gemaakt tussen werkgever en werknemer met betrekking tot verlofsparen.
- 5.1.7. Werkgever zal werknemer in ieder geval opname van verlof toestaan op die dagen dat er sprake is van een feestdag van de religie die werknemer wenst te belijden. Deze dagen zullen geen vervanging inhouden van de feestdagen als genoemd in artikel 4.1.8.

## 5.2. Betaald verlof in verband met bijzondere omstandigheden

5.2.1 De wet Arbeid en Zorg is integraal van toepassing.

5.2.2 In onderstaande situaties wordt betaald verlof toegekend:

Overlijden	Maximale duur
Echtgenoot / echtgenote / partner en kinderen, stief- / pleegkinderen	Dag van het overlijden t/m de dag van de begrafenis / crematie
Ouders / schoonouders / stief- of pleegouders	twee dagen
Grootouders, zwagers en schoonzussen, broers en zussen, kleinkinderen	een dag
Huwelijk	
Ondertrouw werknemer, aangifte voor het aangaan van geregistreerd partnerschap;	een dagdeel
Huwelijk werknemer / geregistreerd partnerschap;	twee dagen
Huwelijk van een ouder, schoonouder, broer, zus, zwager, schoonzus, kind of kleinkind van de werknemer;	een dag
Bevalling / geboorte	
Bevalling echtgenote / partner	twee dagen

## 5.3. Betaald verlof in verband met lidmaatschap werknemersorganisatie

5.3.1. Werkgever stelt werknemer die lid is van een werknemersorganisatie die partij is bij deze CAO, in de gelegenheid deel te nemen aan activiteiten van deze organisatie. De werknemer verkrijgt daarbij betaald verlof tot een totaal van 200 uur per jaar, uitsluitend indien deelname aan deze activiteiten geschiedt tijdens de reguliere werktijden van werknemer.

5.3.2. Onder activiteiten worden verstaan:

- a. Deelname als bestuurslid of afgevaardigde aan statutaire vergaderingen;
- b. Op uitnodiging van het hoofdbestuur van de organisatie deelname aan conferenties, landelijke en regionale vergaderingen en werkgroepen;
- c. Op verzoek van het hoofdbestuur volgen dan wel geven van cursussen.

5.3.3. Bekleedt werknemer binnen de werknemersorganisatie de functie van vakbondsconsulent, dan wordt hij daartoe voor 4 uur per week ( gerekend op fulltimebasis) vrijgesteld. Werkgever zal daartoe maximaal drie vakbondsconsulenten daartoe in de gelegenheid stellen.

## 5.4. Onbetaald verlof

5.4.1. Werkgever kan aan werknemer verlof zonder behoud van salaris (onbetaald verlof) toekennen.

5.4.2. Het dienstverband blijft tijdens deze verlofperiode gehandhaafd.

5.4.3. In beginsel wordt aan de periode van onbetaald verlof een maximumduur gesteld van 12 maanden.

5.4.4. Tijdens de periode onbetaald verlof, die langer duurt dan 6 maanden aaneengesloten, wordt, voor zover van toepassing, geen periodieke verhoging toegekend.

- 5.4.5. Werknemer kan bij onbetaald verlof de pensioenverzekering voortzetten, indien dit mogelijk is op grond van het pensioenreglement van het betreffende pensioenfonds. Werkgever kan besluiten de vastgestelde werkgeversbijdrage van de verschuldigde pensioenpremie voor zijn rekening te nemen.
- 5.4.6. Gelet op het bepaalde in artikel 5.4.5. geldt dat werkgever de door hem betaalde pensioenpremie zal verhalen op werknemer, indien het dienstverband met werknemer binnen een termijn van 6 maanden na afloop van het onbetaalde verlof wordt beëindigd.



## HOOFDSTUK 6: ARBEID, GEZONDHEID EN WELZIJN

### 6.1. Arbeidsomstandigheden

- 6.1.1. Werkgever verplicht zich zorg te dragen voor veilige en gezonde arbeidsomstandigheden. In dit verband zal de Arbocatalogus VVT leidraad vormen voor het te voeren beleid.
- 6.1.2. Het daarop gerichte beleid en de uitvoeringsmaatregelen worden door werkgever vastgelegd in een bedrijfseigenregeling "Arbeidsomstandigheden, Verzuim en Re-integratie".
- 6.1.3. Werkgever voert beleid gericht op bescherming van de werknemer tegen seksuele intimidatie, geweld en agressie. Dit beleid en de daarop gerichte uitvoeringsmaatregelen zijn vastgelegd in de bedrijfseigenregelingen "Agressie en geweld" en "Vertrouwenspersoon".

### 6.2. Loondoorbetaling bij ziekte en arbeidsongeschiktheid

- 6.2.1. Werknemer ontvangt in het eerste jaar van diens arbeidsongeschiktheid 100% van zijn bruto salaris. Gedurende het tweede jaar van de arbeidsongeschiktheid heeft werknemer recht op doorbetaling van 70% van het bruto salaris.
- 6.2.2. In afwijking op het gestelde onder artikel 6.2.1. zal in het tweede jaar van de arbeidsongeschiktheid 100% van het bruto salaris worden doorbetaald indien, naar het oordeel van de bedrijfsarts of het UWV, sprake is van volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid.
- 6.2.3. In afwijking van het onder artikel 6.2.1. gestelde ontvangt werknemer in het tweede jaar van de arbeidsongeschiktheid 100% van het bruto salaris over die uren dat hij werkzaamheden tegen enige loonwaarde verricht.
- 6.2.4. Het salaris als bedoeld in artikel 6.2.1 wordt verminderd met:
  - a. de aanspraak die werknemer heeft op een uitkering op grond van of krachtens een bij wet geldende verzekering of op grond van een arbeidsongeschiktheidspensioen als gevolg van een pensioenregeling of een samenloop daarvan, waaronder ook de IVA (Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten) uitkering na een vervroegde WIA keuring;
  - b. de 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 in de periode van zijn ongeschiktheid.
- 6.2.5. Gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid als bedoeld in artikel 6.2.1. behoudt werknemer het recht op vakantietoelage en eindejaarstoelage.
- 6.2.6. Een eventuele toegekende onregelmatigheidstoelage wordt na een periode van 12 maanden arbeidsongeschiktheid beëindigd. De hoogte van de onregelmatigheidstoelage is in dit verband het gemiddelde over de periode van 6 maanden voorafgaand aan de maand waarin de arbeidsongeschiktheid is aangevangen.
- 6.2.7. Het recht op doorbetaling van salaris als bedoeld in artikel 6.2.1. vervalt op het tijdstip dat de dienstbetrekking eindigt.
- 6.2.8. Indien werkgever door het UWV in het derde ziektejaar wordt verplicht tot loondoorbetaling, ontvangt werknemer gedurende dat jaar 70% van zijn bruto salaris, zolang de loondoorbetalingsverplichting en de arbeidsongeschiktheid voortduurt.

### **6.3. Samengestelde ziekmelding en re-integratie**

- 6.3.1. Als werknemer na beëindiging van zijn arbeidsongeschiktheidsperiode zijn werkzaamheden heeft hervat en binnen de termijn als bedoeld in het artikel 7:629 lid 10 van het Burgerlijk Wetboek na deze hervatting wederom arbeidsongeschikt wordt, zal deze tweede periode als een voortzetting van de eerste worden beschouwd.
- 6.3.2. Bij een percentage arbeidsongeschiktheid van minder dan 35% is werkgever verplicht werknemer passend werk aan te bieden. Indien werknemer een functie gaat vervullen waarvoor een ander salaris van toepassing is heeft werknemer recht op dit salaris, voor zover het verschil niet groter is dan twee schalen ten opzichte van het van toepassing zijnde schaalsalaris op het moment van aanvang van diens arbeidsongeschiktheid. Werknemer kan een dergelijke passende functie niet weigeren.
- 6.3.3. Werkgever kan doorbetaling van het salaris als hiervoor bedoeld, conform de wettelijke bepalingen dienaangaande opschorten dan wel stopzetten als blijkt dat de werknemer zijn verplichtingen met betrekking tot de gestelde richtlijnen bij arbeidsongeschiktheid niet nakomt.

p.  



## HOOFDSTUK 7: NON-ACTIEF STELLING EN SCHORSING

Werknemer kan op non-actief worden gesteld of worden geschorst indien de voorzetting van de werkzaamheden door de werknemer, naar oordeel van de werkgever, wordt belemmerd of niet langer verantwoord is.

### 7.1. Non-actief

Werknemer kan op non-actief worden gesteld onder de volgende voorwaarden:

- a. Indien de voortgang van de werkzaamheden, door welke oorzaak dan ook, ernstig wordt belemmerd, kan werknemer voor ten hoogste 14 dagen op non-actief worden gesteld;
- b. Een verlenging van de non-actiefstelling met één keer 14 dagen is toegestaan;
- c. Een op non-actiefstelling kan niet als strafmaatregel dienen;
- d. Na het verstrijken van de termijn van op non-actiefstelling heeft werknemer recht op hervatting van zijn werkzaamheden, tenzij toestemming voor opzegging dan wel verzoek tot ontbinding is aangevraagd. Alsdan wordt de termijn verlengd tot het tijdstip waarop de arbeidsovereenkomst eindigt of de procedures zijn geëindigd.

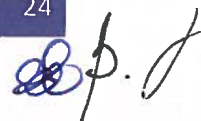
### 7.2. Schorsing

Schorsing kan worden toegepast onder de volgende voorwaarden:

- a. Indien het vermoeden bestaat voor ontslag op staande voet en schorsing dringend gevorderd wordt, kan werknemer voor ten hoogste 14 dagen worden geschorst;
- b. Vóór een te nemen besluit wordt het principe van hoor en wederhoor gevolgd; werknemer kan zich laten bijstaan door een raadsman;
- c. Het besluit dient onmiddellijk te worden medegedeeld aan werknemer.
- d. Een verlenging van de schorsing met één keer 14 dagen is toegestaan;
- e. Indien blijkt dat werknemer kennelijk ten onrechte door werkgever werd geschorst, zal de werkgever op verzoek van werknemer deze rehabiliteren en hem de aantoonbare schade vergoeden.

### 7.3. Behoud salaris

In beginsel behoudt werknemer zijn salaris gedurende de onderhavige periode, zoals genoemd in artikel 7.1. en 7.2.



## HOOFDSTUK 8: STUDIEAFSPRAKEN

**8.1. Vervallen.**

**8.2. Vervallen.**

**8.3. Sociaal Plan**

Partijen streven ernaar om vóór op 1 juli 2016 een (doorlopend) sociaal plan overeen te komen en zullen daartoe besprekingen met elkaar voeren.

**8.4. Compensatie wettelijke beperking WW-duur**

Gelet op de adviezen van de Stichting van de Arbeid van 11 juli 2014, 17 april 2015 en 24 november 2015 voeren partijen besprekingen ten einde een aparte regeling te treffen om de beperking van de WW duur (als gevolg van de nieuwe wet werk en zekerheid) te compenseren.

Een dergelijke compensatieregeling zal worden bezien in lijn met de adviezen hierover vanuit de SER en de Stichting van de Arbeid en afspraken in aanpalende sectoren alsmede in relatie tot de wachtgeldregeling (hoofdstuk 9), hetgeen aanpassing hiervan tot gevolg kan hebben.



## HOOFDSTUK 9: WACHTGELD

### 9.1. Algemeen

9.1.1. Aan de werknemer wiens arbeidsovereenkomst, niet op eigen verzoek, eindigt:

- a. hetzij door opzegging door de werkgever na toestemming van het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) op grond van het BBA;
- b. hetzij door ontslag na ontbinding door de kantonrechter;
- c. hetzij op grond van een uitspraak van het Scheidsgerecht;
- d. 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.

9.1.2. Het wachtgeld wordt toegekend indien:

- a. aan de werknemer een uitkering ingevolge de WW is toegekend;
- b. en hij overigens al datgene doet wat noodzakelijk is voor het verkrijgen van de in artikel 9.1.4. genoemde uitkeringen.

9.1.3. Aan de werknemer aan wie door de werkgever schriftelijk wordt medegedeeld dat de arbeidsovereenkomst op een van de gronden, genoemd in het artikel 9.1.1., 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 respectievelijk een aanvulling op dat salaris respectievelijk die inkomsten tot de hoogte van het wachtgeld toegekend. Het in dit artikel bepaalde geldt overeenkomstig in geval van inkomsten uit bedrijf.

9.1.4. Voor de toepassing van de verdere bepalingen van deze wachtgeldregeling wordt onder wachtgeld verstaan de som van enerzijds:

- a. de uitkering ingevolge de WW, een eventuele uitkering ingevolge de ZW, de WAO, de WIA, alsmede de uitkering ingevolge een loonsuppletierегeling, alsmede de overbruggingsuitkering van het Pensioenfonds Zorg en Welzijn dan wel, in het geval van een rechthebbende die geen aanspraak heeft op de overbruggingsuitkering, hetgeen de rechthebbende als flexpensioenuitkering, die verplicht tot uitkering komt, ingevolge de pensioenregeling van het Pensioenfonds Zorg en Welzijn ontvangt;
- b. inkomsten uit arbeid of bedrijf, voor zover het vorige artikel of artikelen 9.6.1. tot en met 9.6.3. van toepassing zijn;
- c. anderzijds de aanvulling daarop van de werkgever.

9.1.5. De uitkering van wachtgeld geschiedt maandelijks met inachtneming van de voor de salarisbetaling geldende regelingen.

9.1.6. Het recht op wachtgeld kan in overleg tussen de werkgever en de rechthebbende geheel of gedeeltelijk worden vervangen door een afkoopsom.

- 9.1.7. De werkgever is in geval van sluiting van de instelling verplicht tijdig maatregelen te nemen die financiering van de wachtgeldverplichting waarborgen.

## **9.2. Duur van het wachtgeld**

- 9.2.1. Het wachtgeld wordt toegekend gedurende drie maanden, vermeerderd met drie maanden voor elk vol dienstjaar, met dien verstande dat bij toepassing van deze bepaling de duur van het wachtgeld is gemaximeerd tot de duur van de voor de betreffende (ex)werknemer geldende loongerelateerde WW-uitkering.
- 9.2.2. 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.
- 9.2.3. Tijdens de in artikel 9.2.2. vermelde verlengde wachtgeldperiode is het bepaalde van artikel 9.3.1. met betrekking tot de hoogte van het wachtgeld van toepassing.
- 9.2.4. Voor de bepaling van het aantal dienstjaren, als bedoeld in artikel 9.2.1., tellen de jaren mee die de werknemer heeft doorgebracht bij de huidige werkgever en diens rechtsvoorganger(s).

## **9.3. Hoogte van het wachtgeld**

- 9.3.1. 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.  
De berekeningsgrondslag voor het wachtgeld is het laatstgenoten brutosalaris van de rechthebbende, vermeerderd met het bedrag der vakantietoelage en structurele eindejaarstoelage, berekend over een maand waarop de rechthebbende op de dag voorafgaand aan zijn ontslag aanspraak had of zou hebben gehad bij waarneming van zijn functie.  
Indien dit salaris geheel of gedeeltelijk uit wisselende inkomsten bestaat, geldt ten aanzien van deze inkomsten als laatstelijk genoten salaris of als deel daarvan het gemiddelde salaris over de laatste twaalf volle kalendermaanden aan het ontslag voorafgaand.  
Als deel van de berekeningsgrondslag geldt tevens het bedrag dat over de twaalf volle kalendermaanden, voorafgaand aan het ontslag, gemiddeld aan onregelmatigheidstoelage is toegekend.  
Gedurende de wachtgeldperiode bedraagt het wachtgeld nooit minder dan 80% van het minimumloon als bedoeld in de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.
- 9.3.2. Indien de wachtgeldgerechtigde een overbruggingsuitkering geniet als bedoeld in het reglement van het Pensioenfonds Zorg en Welzijn, dan wel in het geval van een rechthebbende die geen aanspraak heeft op de overbruggingsuitkering, hetgeen de rechthebbende als flexpensioenuitkering, die verplicht tot uitkering komt, ingevolge de pensioenregeling van het Pensioenfonds Zorg en Welzijn ontvangt, wordt deze uitkering aangevuld tot de hoogte van het wachtgeld als omschreven in dit artikel.
- 9.3.3. Algemene loonaanpassingen, zoals vastgesteld conform artikel 3.9., die 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.

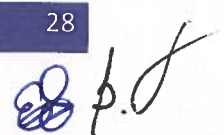
- 9.3.4 Indien tengevolge van de al dan niet geleidelijke vermindering van de individuele werkzaamheden de toepassing van het in de voorafgaande leden bepaalde tot voor de wachtgeldgerechtigde ongunstige resultaten zou leiden, wordt in zijn voordeel van die bepalingen afgeweken.

#### **9.4. Pensioenbijdrage**

- 9.4.1. Gedurende de periode waarin de rechthebbende aanspraak heeft op wachtgeld heeft hij, in geval van vrijwillige voortzetting – voor ten minste de helft – van de deelneming in de pensioenregeling die op hem van toepassing was, als tegemoetkoming in de kosten hiervan recht op de helft van het werkgeversaandeel in de pensioenpremie dat de werkgever voor de rechthebbende over de volle maand voorafgaande aan het ontslag verschuldigd was, respectievelijk bij een wijziging van het premiepercentage verschuldigd zou zijn geweest, ware deze wijziging reeds in evenbedoelde maand van kracht geweest.
- 9.4.2. Het in artikel 9.4.1. bepaalde is alleen van toepassing indien de rechthebbende zélf met betrekking tot het in artikel 9.4.1. bedoelde voortzetting (ten minste) de helft van het werknemersaandeel in de pensioenpremie dat de rechthebbende over de volle maand voorafgaande aan het ontslag verschuldigd was, respectievelijk bij een wijziging van het premiepercentage verschuldigd zou zijn geweest, ware deze wijziging reeds in evenbedoelde maand van kracht geweest, voor zijn rekening neemt.
- 9.4.3. De rechthebbende die gedurende de periode waarin aanspraak op wachtgeld bestaat op enig moment in aanmerking zou komen voor gebruikmaking van de Overbruggingsregeling van het Pensioenfonds Zorg en Welzijn heeft, in geval van volledige vrijwillige voortzetting van de deelneming in de pensioenregeling, als tegemoetkoming in de kosten hiervan recht op het werkgeversaandeel in de pensioenpremie dat de werkgever voor de rechthebbende over de volle maand voorafgaande aan het ontslag verschuldigd was, respectievelijk bij een wijziging van het premiepercentage verschuldigd zou zijn geweest, ware deze wijziging reeds in evenbedoelde maand van kracht geweest.
- 9.4.4. Het in artikel 9.4.3. bepaalde is alleen van toepassing indien de rechthebbende zélf met betrekking tot de in artikel 9.4.3. bedoelde voortzetting het werknemersaandeel in de pensioenpremie dat de rechthebbende over de volle maand voorafgaande aan het ontslag verschuldigd was, respectievelijk bij een wijziging van het premiepercentage verschuldigd zou zijn geweest, ware deze wijziging reeds in evenbedoelde maand van kracht geweest, voor zijn rekening neemt.

#### **9.5. Verplichtingen van de werknemer / wachtgeldgerechtigde**

- 9.5.1. De werknemer is verplicht na aanzegging van het ontslag direct ervoor zorg te dragen dat hij als werkzoekende wordt ingeschreven bij het UWV WERKbedrijf.
- 9.5.2. De werknemer/wachtgeldgerechtigde is verplicht gebruik te maken van een hem geboden mogelijkheid om inkomsten uit arbeid of bedrijf te verkrijgen, tenzij hij aantoonde dat het nakomen van deze verplichting redelijkerwijs niet kan worden gevergd.
- 9.5.3. De werknemer/wachtgeldgerechtigde is verplicht aan de werkgever direct opgave te doen van het bedrag van de inkomsten uit arbeid of bedrijf en/of van het bedrag dat aan uitkering op grond van een wettelijke regeling wordt ontvangen. Desgevraagd dient hij alle gewenste inlichtingen en bewijsstukken te verschaffen.



## 9.6. Vermindering van het wachtgeld

- 9.6.1. 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 voor zover zij tezamen met het wachtgeld meer bedragen dan het laatstgenoten salaris.
- 9.6.2. Het onder 9.6.1. bepaalde vindt overeenkomstig toepassing ten aanzien van inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf, ter hand genomen gedurende non-activiteit, vakantie of verlof, onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag, ter zake waarvan het wachtgeld is toegekend.
- 9.6.3. Het onder 9.6.1. bepaalde vindt eveneens toepassing wanneer de rechthebbende arbeid of bedrijf ter hand heeft genomen vóór de dag van het ontslag, anders dan bedoeld in de voorafgaande leden, en na die dag uit die arbeid of dat bedrijf inkomsten of meer inkomsten gaat genieten. Dit geldt evenwel niet als de belanghebbende aannemelijk maakt dat die inkomsten of vermeerdering van inkomsten of een gedeelte daarvan noch het gevolg zijn van verhoogde werkzaamheden noch verband houden met het ontslag. In dit laatste geval worden die inkomsten, die meerdere inkomsten of dat gedeelte daarvan niet in aanmerking genomen voor de toepassing van het eerste lid.
- 9.6.4. Indien op de WW-uitkering van een werknemer een strafkorting wordt toegepast zal de verplichting van de werkgever tot aanvulling als bedoeld in artikel 9.3. overeenkomstig worden aangepast en kan de werknemer geen beroep doen op loonbetaling ex artikel 7:629 BW.
- 9.6.5. Indien de inkomsten uit bedrijf of arbeid als bedoeld in artikel 9.6.1. 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.

## 9.7. Verval van het wachtgeld

- 9.7.1. Het wachtgeld vervalt:
- met ingang van de dag, volgend op die waarop de werknemer is overleden;
  - met ingang van de dag, waarop de werknemer aanspraak gaat maken op ouderdomspensioen invaliditeitspensioen ingevolge het reglement van het Pensioenfonds Zorg en Welzijn, uit hoofde van de betrekking waaruit hij met wachtgeld is ontslagen;
  - indien de wachtgeldgerechtigde weigert aan de hem in artikel 9.5. opgelegde verplichtingen te voldoen;
  - indien één van de in artikel 9.1.4. genoemde uitkeringen wordt stopgezet, omdat de wachtgeldgerechtigde niet het bepaalde in artikel 9.1.2. onder b in acht neemt.

Hangende een beroepsprocedure krachtens genoemde wettelijke regelingen wordt de uitkering van het wachtgeld opgeschort.

- 9.7.2. Het wachtgeld kan door de werkgever vervallen worden verklaard indien de wachtgeldgerechtigde onvoldoende medewerking geeft aan een geneeskundig onderzoek dat strekt tot het aanvragen van invaliditeitspensioen of van een wettelijke uitkering wegens arbeidsongeschiktheid.

## 9.8. Wachtgeld in relatie tot ABP

Waar in dit hoofdstuk aangaande wachtgeld wordt verwezen naar het reglement van het Pensioenfonds Zorg en Welzijn dient tevens het reglement van het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds (ABP) te worden gelezen indien werknemer is aangesloten bij het ABP en voor zover de bepalingen in dit hoofdstuk niet in strijd zijn met het reglement van het ABP.



## HOOFDSTUK 10: FUSIE, REORGANISATIE EN JAARLIJKS OVERLEG PARTIJEN

### 10.1. Toepasselijkheid Fusiegedragsregels

- 10.1.1. Het SER-besluit "Fusiegedragsregels 2000 ter bescherming van de belangen van werknemers" (SER-fusiecode) is van toepassing op fusies waarbij werkgever betrokken is.
- 10.1.2. Met fusie wordt gelijkgesteld elke vorm van overdracht van zeggenschap over een (deel van een) organisatie aan een andere rechtspersoon.
- 10.1.3. De SER-fusiecode is van toepassing, ongeacht het aantal werknemers in een bij de fusie betrokken organisatie.

### 10.2. Bepalingen bij reorganisatie/gedwongen ontslagen

- 10.2.1. Dit artikel is van toepassing op reorganisatie en/of vermindering of beëindiging van werkzaamheden.
- 10.2.2. Indien de werkgever overgaat tot een reorganisatie, als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden, dient conform de Wet op de Ondernemingsraden ter advisering te worden voorgelegd aan de Ondernemingsraad en partijen bij deze CAO te worden geconsulteerd.
- 10.2.3. Wanneer sprake is van een zodanige vermindering of beëindiging van de werkzaamheden dan wel reorganisatie van (een deel van) de organisatie dat in totaal 20 of meer werknemers moeten worden ontslagen, op één of meer binnen het tijdsverloop van de totale reorganisatie gelegen tijdstippen, dient de werkgever een voorlopig afvloeiings- en/of reorganisatieplan op te stellen.
- 10.2.4. Wanneer sprake is van een zodanige vermindering of beëindiging van de werkzaamheden dan wel reorganisatie van (een deel van) de organisatie dat 20 of meer werknemers moeten worden ontslagen, dient de werkgever een voorlopig afvloeiings- en/of reorganisatieplan op te stellen. Hij legt dit met de adviesaanvraag voor aan de Ondernemingsraad.
- 10.2.5. Voor zover er bij de in de artikelen 10.2.3. en 10.2.4. bedoelde situaties sprake is van rechtspositionele gevolgen voor de betrokken werknemers, voert de werkgever daarover tijdig overleg met de werknemersorganisaties, partij bij deze CAO.
- 10.2.6. Nadat zowel het overleg met de Ondernemingsraad alsook het overleg met de werknemersorganisaties is gevoerd, stelt de werkgever het reorganisatie- en/of afvloeiingsplan definitief vast. Hij brengt dit ter kennis van zowel de Ondernemingsraad als de werknemersorganisaties. Na de uitvoering van het reorganisatieplan ontvangt de Ondernemingsraad het nieuwe organisatieschema van de werkgever.
- 10.2.7. De werkgever beargumenteert ontslagaanzeggingen schriftelijk.
- 10.2.8. Binnen het kader van dit artikel wordt met ontslag gelijkgesteld ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:685 van het Burgerlijk Wetboek.

### 10.3. Jaarlijks overleg werkgever en werknemersorganisaties

Partijen spreken af tenminste twee keer per jaar besprekingen te voeren aangaande in- en externe ontwikkelingen die een effect hebben op de organisatie.



## HOOFDSTUK 11: SLOTBEPALINGEN

### 11.1. Commissie van interpretatie

- 11.1.1 Wanneer bij de toepassing van de bepalingen van deze CAO een verschil van mening ontstaat over de juiste interpretatie van de gebezigde teksten dan wel het ontbreken ervan, dan wordt dit interpretatieverschil voorgelegd aan een commissie van interpretatie. Het oordeel van deze commissie is bindend. Het ter beoordeling voorleggen van een zodanige situatie kan uitsluitend plaatsvinden door een van de partijen bij deze CAO.
- 11.1.2 De commissie van interpretatie zal bestaan uit een lid dat voorgedragen wordt door de gezamenlijke werknemersorganisaties. Voorts uit een lid dat voorgedragen wordt door werkgever. De twee voorgedragen leden benoemen gezamenlijk een onafhankelijke buitenstaander als voorzitter.

### 11.2. Bezwaar en beroep

Werkgever beschikt over een bedrijfseigenregeling "Bezwaar en beroep". Daarin is het volgende opgenomen

- a. De instelling van een Algemene Bezwarencommissie;
- b. De Algemene Bezwarencommissie bestaat uit een lid dat is voorgedragen door de gezamenlijke werknemersorganisaties. Voorts uit een lid namens de werkgever. De twee voorgedragen leden benoemen gezamenlijk een onafhankelijke buitenstaander als voorzitter en kunnen zich, indien noodzakelijk, laten bijstaan door een onafhankelijke deskundige.
- c. Onderwerpen waarover een bezwaar kan worden ingediend. In beginsel betreffen deze alle arbeidsvoorwaarden die in de CAO of de bedrijfseigenregelingen zijn geregeld, met uitzondering van functiewaardering;
- d. Het feit dat het besluit van de Algemene Bezwarencommissie zwaarwegend is voor de werkgever;
- e. Het feit dat na uitspraak van de Algemene Bezwarencommissie en het besluit dienaangaande van werkgever, werknemer voor de verdere rechtsgang zich tot de burgerlijke rechter (rechtbank, sector kanton) dient te wenden.
- f. De vergoedingen voor de commissieleden.

### 11.3. Rechtsbescherming vakbondsconsulenten

De werknemer die werkzaamheden verricht als vakbondsconsulent binnen het bedrijf van werkgever, geniet dezelfde rechtsbescherming als op grond van de Wet op de Ondernemingsraden geldt voor de leden van de Ondernemingsraad.

### 11.4. Gedragscode/Integriteit

Werkgever voert een beleid aangaande gedragscode en integriteit. Dit beleid is vastgelegd in een bedrijfseigenregeling "Gedragscode en integriteit", waarin de volgende zaken zijn geregeld:

- a. Klokkeluidersregeling;
- b. Bescherming bij melding misstanden/integriteitschendingen.

### 11.5. Extra bevoegdheden Ondernemingsraad

De Ondernemingsraad wordt door de ondernemer in de gelegenheid gesteld advies uit te brengen over een door hem voorgenomen besluit tot benoeming van een lid van het bestuur respectievelijk lid van de Raad van Toezicht. Hierbij wordt de procedure overeenkomstig artikel 30 van de Wet op de Ondernemingsraden toegepast.

## HOOFDSTUK 12: OVERGANGSBEPALINGEN

**12.1. Vervallen.**

**12.2. Vervallen.**

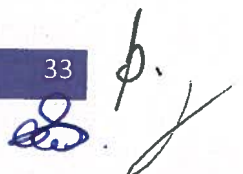
**12.3. Compensatie verlof alle werknemers CJG Rijnmond**

Werknemers die op grond van de overgangsregeling verlof, zoals verwoord in artikel 12.3 van de CAO 2012-2014, recht hebben op een compensatie over het verlofrecht conform artikel 5.1.1. behouden dit recht.

**12.4. Vervallen.**

**12.5. Vervallen.**

**12.6. Vervallen.**



## Adressen van de partijen bij het CAO-overleg

### Werkgever

#### Stichting CJG Rijnmond

*Bezoekadres*

Westblaak 171

3012 KJ Rotterdam

T 010 – 4444 600

E [h.aperloo@cjgrijnmond.nl](mailto:h.aperloo@cjgrijnmond.nl)

*Postadres*

Postbus 3074

3003 AB Rotterdam

I [www.cjgrijnmond.nl](http://www.cjgrijnmond.nl)

### Werknemersorganisaties

#### CNV Zorg en Welzijn

Vestiging Den Haag

*Bezoekadres*

Carnegielaan 1

2517 KH Den Haag

T 030 – 751 10 48

E [denhaag@cnavpubliekezaak.nl](mailto:denhaag@cnavpubliekezaak.nl)

*Postadres*

Postbus 84500

2508 AM Den Haag

F 070 – 416 06 90

I [www.cnavpubliekezaak.nl](http://www.cnavpubliekezaak.nl)

#### NU' 91

*Bezoekadres*

Bernadottelaan 11

3527 GA Utrecht

T 030 – 296 41 44

E [nu91@nu91.nl](mailto:nu91@nu91.nl)

*Postadres*

Postbus 6001

3503 PA Utrecht

F 030 – 296 39 04

I [www.nu91.nl](http://www.nu91.nl)

#### FNV Zorg en Welzijn

*Bezoekadres*

Boerhaavelaan 1

2713 HA Zoetermeer

T 0900 – 228 25 22

E [post@abvakabo.nl](mailto:post@abvakabo.nl)

*Postadres*

Postbus 3010

2700 KT Zoetermeer

F 079 – 352 12 26

I [www.fnv.nl](http://www.fnv.nl)

Collectieve Arbeidsovereenkomst voor Stichting CJG Rijnmond te Rotterdam (CAO CJG Rijnmond) van 1 januari 2016 tot en met 31 december 2017

Tussen de ondergetekenden:

**Stichting CJG Rijnmond,**

Partij ter ener zijde, hierna ook te noemen 'werkgever'

en

de organisaties van werknemers:

1. **CNV Zorg en Welzijn**
2. **NU '91**
3. **FNV Zorg en Welzijn**

Partijen ter andere zijde, hierna te noemen 'werknemersorganisaties'

Is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst, hierna te noemen: CAO, aangegaan en ondertekend te Rotterdam.

## **Werkgever,**

**Stichting CJG Rijnmond,**  
vertegenwoordigd door de heer mr. J.J.H. Butselaar



## **Werknemersorganisaties,**

**CNV Zorg en Welzijn,** onderdeel van *CNV Concreet*  
vertegenwoordigd door de heer J.J. Veldt



**NU '91,**  
vertegenwoordigd door mevrouw E. van Soelen



**FNV Zorg en Welzijn,**  
vertegenwoordigd door mevrouw H. ter Doest

