

**MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN
EN WERKGELEGENHEID**

**BESLUIT VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN
WERKGELEGENHEID VAN 22 NOVEMBER 2006 TOT
ALGEMEEN VERBINDENDVERKLARING VAN BEPALINGEN
VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR DE
GEHANDICAPTENZORG**

UAW Nr. 10588

Bijvoegsel Stcrt. d.d. 24-11-2006, nr. 230

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelezen het verzoek van het Overleg Arbeidsvoorwaarden Gehandicaptenzorg namens partijen bij bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;
Partijen te ener zijde: Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland en MEE Nederland;
Partijen te anderzijde: ABVAKABO FNV, CNV Publieke Zaak, FBZ en NU'91.

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

Besluit:

Dictum I

Verklaart algemeen verbindend de navolgende bepalingen van bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, zulks met inachtneming van hetgeen in de dicta II, III, IV en V is bepaald:

HOOFDSTUK 1

ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1

Begripsbepalingen

In deze CAO wordt verstaan onder:

- a. De werkgever:
 1. De rechtspersoon die een instelling/voorziening beheert die tot doel heeft het verlenen van zorg- en dienstverlening aan gehandicapten. Daaronder wordt in ieder geval verstaan:
 - een instelling voor zwakzinnigenzorg;
 - een instelling voor zintuiglijk gehandicapten;
 - een instelling voor licht verstandelijk gehandicapten;
 - een internaat voor kinderen met ontwikkelingsstoornissen;
 - een voorzieningencentrum voor lichamelijk gehandicapten, te weten:
 - Nieuw Unicum te Zandvoort;
 - Stichting Rijnlands Zeehospitium te Katwijk;
 - Amstelrade te Amstelveen
 - Siza Dorpgroep te Arnhem.
 - een dagverblijf voor lichamelijk gehandicapten;
 - een dagverblijf voor verstandelijk gehandicapten;
 - een gezinsvervangend tehuis voor lichamelijk gehandicapten;
 - een gezinsvervangend tehuis voor zintuiglijk gehandicapten;
 - een gezinsvervangend tehuis voor verstandelijk gehandicapten;
 - een logeershuis voor verstandelijk gehandicapten;
 2. De rechtspersoon die is opgericht door een of meer rechtspersonen als bedoeld in lid 1 met het oogmerk uitsluitend of nagenoeg uitsluitend diensten te verlenen aan deze rechtspersonen, welke diensten bestaan uit werkzaamheden die gebruikelijk in instellingen als bedoeld in lid 1 worden of werden verricht.
 3. De rechtspersoon Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland.
 4. De rechtspersoon die een instelling/voorziening beheert die tot doel heeft het verlenen van cliëntenondersteuning aan mensen met een beperking of chronische ziekte en hun ouders/verwanten (voorheen de Sociaal-Pedagogische Diensten).
- b. De werknemer:
 - De persoon die een arbeidsovereenkomst is aangegaan met de onder a genoemde werkgever, met uitzondering van de persoon die:
 - ambtenaar is in de zin van de Wet Privatisering ABP;
 - de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt;
 - alleen dan wel tezamen met één of meer anderen eindverantwoordelijk is voor de dagelijkse leiding van de instelling;

Gehandicaptenzorg 2006/2007 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- incidenteel gedurende een korte periode in de schoolvakanties werkzaam is voor een periode niet langer dan maximaal 6 weken achtereenvolgend;
 - uurdocent is;
 - in de instelling of voorziening werkzaam is uitsluitend ter vervulling van een stage;
- c. Relatiepartner:
 - a. Een persoon met wie de ongehuwde werknemer blijkens een door een notaris opgesteld stuk een gemeenschappelijke huishouding voert vanaf een daarin vermelde datum, en met wie hij blijkens uittreksels uit het bevolkingsregister vanaf die datum op hetzelfde adres woont, tenzij er tussen hen bloed- of aanverwantschap in de rechte lijn bestaat.
 - b. De persoon met wie de ongehuwde werknemer krachtens de Wet Geregistreerd Partnerschap een geregistreerd partnerschap heeft.
- d. Het salaris:

Het tussen werkgever en werknemer overeengekomen bruto maandloon, exclusief de eindejaarsuitkering, de vakantietoeslag en de in de hoofdstukken 4, 7, 8, 9, 10 en 12 genoemde vergoedingen.
- e. Het uurloon:

Het bedrag dat wordt verkregen door het salaris bij een volledig dienstverband te delen door 156. Voor werknemers die een arbeidsduur hebben van gemiddeld 38 uur, geldt in plaats van 1/156: 1/165.
- f. Volledig dienstverband:

Een dienstverband van gemiddeld 36 uur per week en gemiddeld 156 uur per maand.
- g. Feestdagen:

Nieuwjaarsdag, Paasmaandag, Hemelvaartsdag, Pinkstermaandag, Eerste en Tweede Kerstdag, 5 mei en de als zodanig door de overheid erkende nationale feest- en gedenkdagen alsmede de bijzondere feesten gedenkdagen door de werkgever in overleg met de ondernemingsraad vastgesteld.
- h. Overleg Arbeidsvoorwaarden Gehandicaptenzorg (OAGz): Het door de Vereniging Gehandicaptenzorg, Nederland enerzijds en ABVA-KABO FNV, CNV Publieke Zaak, FBZ, NU'91 anderzijds in het leven geroepen overlegorgaan.
- i. WOR: Wet op de Ondernemingsraden.
- j. Personeelsvertegenwoordiging: Medezeggenschapsorgaan dat op basis van artikel 35 c WOR is ingesteld.
- k. Cliënt: Een natuurlijk persoon ten behoeve van wie de instelling werkzaam is, alsmede de ouders, voogden, kinderen, broers en zussen, mentor en curator van de natuurlijke persoon.

Artikel 2

Werkingsfeer, toepassing en ontheffing van de CAO

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

Artikel 3

Karakter van de CAO

1. De bepalingen van deze CAO vinden slechts toepassing indien en voorzover zij niet met dwingendrechtelijke wetsbepalingen in strijd zijn.
2. Van de bepalingen in deze CAO mag afgeweken worden indien de betreffende CAO-regeling dit toestaat en indien aan de daarvoor geldende voorwaarden wordt voldaan. Afwijkingen van de CAO in strijd met het in de vorige volzin bepaalde zijn nietig.
3. Over onderwerpen die niet in deze CAO zijn geregeld, kunnen werkgever en werknemer afspraken maken voor zover deze niet in strijd zijn met de wet.
4. Partijen bij de CAO kunnen op verzoek van de werkgever toestemming verlenen van deze CAO af te wijken ten behoeve van fiscale

Gehandicaptenzorg 2006/2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

regelingen waarbij sprake is van verrekeningen met arbeidsvoorwaarden.

Artikel 7

Toepassing CAO op relatiepartner

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

HOOFDSTUK 2

**HET AANGAAN EN BEËINDIGEN VAN DE
ARBEIDSOVEREENKOMST**

Artikel 1

Vastlegging en inhoud arbeidsovereenkomst

1. De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan en gewijzigd. De werkgever draagt zorg dat beide partijen binnen twee weken na het sluiten of wijzigen van de overeenkomst een door beide partijen ondertekend exemplaar ontvangen van de arbeidsovereenkomst of de wijziging daarvan.

2. De schriftelijke overeenkomst vermeldt:
 - a. de naam, vestigingsplaats en het adres van de werkgever;
 - b. de naam, voornamen, geboorteplaats, geboortedatum, woonplaats en het adres van de werknemer;
 - c. de datum van indiensttreding;
 - d. de functie die door de werknemer zal worden vervuld en de toepasselijke functiebeschrijving;
 - e. de vermelding of de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde dan wel voor bepaalde tijd is aangegaan onder opgave van de tijdsperiode;
 - f. de proeftijd in de zin van artikel 7:652 juncto artikel 7:676 BW, indien zo'n proeftijd is overeengekomen;
 - g. de gemiddelde arbeidsduur per week bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst binnen de in artikel 6:1, 6:2 en 6:3 gestelde grenzen;
 - h. de wijze waarop de werktijden zijn geregeld;
 - i. het salaris en de salarisschaal bij het aangaan van de dienstbetrekking overeenkomstig de bepalingen van hoofdstuk 4 Functiewaardering, salariering en vakantietoeslag;
 - k. al of niet de verplichting tot verhuizing;
 - l. nevenfuncties bij indiensttreding;
 - o. bijzondere regelingen en afspraken die van toepassing zijn, voorzover die niet aan te merken zijn als afwijkingen in de zin van artikel 1:3;
 - p. of de werknemer deelneemt aan de collectieve ziektekostenregeling zoals bedoeld in artikel 2:11 jo 9:8 (vanaf 1 januari 2006) van deze CAO;
 - q. de plaats of plaatsen waar de arbeid wordt verricht.

Artikel 3

Duur van de arbeidsovereenkomst

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

Artikel 4

Verlengde arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd

1. Onverminderd het bepaalde in het tweede lid, kan de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd worden verlengd conform het bepaalde in artikel 7:668a van het Burgerlijk Wetboek.

Gehandicaptenzorg 2006/2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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

Artikel 5

Einde van de arbeidsovereenkomst

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

overeenkomst met ingang van de eerste dag van de kalendermaand volgende op die waarin de in dit lid genoemde gebeurtenis heeft plaatsgevonden.

Artikel 6

Opzegging

1. a. In geval van opzegging, als bedoeld in artikel 2:5 lid 1d of, indien in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd een bepaling over tussentijdse opzegging is opgenomen, zijn de wettelijke bepalingen omtrent opzegtermijnen van toepassing, tenzij in deze CAO uitdrukkelijk anders wordt bepaald.
b. Indien de werkgever de arbeidsovereenkomst opzegt als bedoeld in sub a, dient zulks schriftelijk te geschieden.
2. Op grond van artikel 7:672 lid 8 BW is bij verlenging van de opzegtermijn voor de werknemer, de opzegtermijn voor de werknemer en de werkgever gelijk indien de opzegtermijn niet langer is dan 3 maanden. Bij een langere opzegtermijn dan 3 maanden geldt voor de werkgever een dubbele opzegtermijn dan die voor de werknemer
3. De datum van ingang van het ontslag als in dit artikel bedoeld is de eerste van de kalendermaand.

Artikel 7

Op non-actiefstelling

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

Gehandicaptenzorg 2006/2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

aan de werknemer medegedeeld onder vermelding van de redenen waarom deze maatregel is vereist.

3. Op non-actiefstelling geschiedt steeds met behoud van alle overige rechten voortvloeiende uit de arbeidsovereenkomst/CAO.
4. De werkgever is gedurende de periode van op non-actiefstelling gehouden te bevorderen dat de werknemer zijn werkzaamheden kan hervatten.
5. Na het verstrijken van de periode van op non-actiefstelling is de werknemer gerechtigd zijn werkzaamheden te hervatten.
6. De op non-actiefstelling kan niet bij wijze van strafmaatregel worden gebruikt.

Artikel 8

Schorsing

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

5. In geval van verlenging van de schorsing behoudt de werknemer zijn salaris.
6. De werkgever is bevoegd de werknemer gedurende de periode van schorsing de toegang tot de gebouwen en terreinen van de instelling te ontzeggen voorzover geen betrekking hebbende op de leefruimte van de werknemer.
7. Ingeval mocht blijken dat de werknemer kennelijk ten onrechte door de werkgever werd geschorst, zal de werkgever op verlangen van de werknemer deze openlijk rehabiliteren en hem de aantoonbare schade vergoeden.

Artikel 9

Uitkering bij overlijden

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

HOOFDSTUK 3

ALGEMENE VERPLICHTINGEN WERKGEVER EN WERKNEMER

Verplichtingen werkgever

Artikel 1

Algemeen

De werkgever is verplicht al datgene te doen of na te laten wat een goed werkgever in gelijke omstandigheden behoort te doen of na te laten.

Artikel 2

Geheimhouding

De werkgever is verplicht tot geheimhouding van hetgeen hem met betrekking tot de persoon van de werknemer uit hoofde van zijn hoedanigheid als werkgever bekend is, tenzij de werknemer tot het verstrekken van op zijn persoon betrekking hebbende gegevens toestemming geeft. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van het dienstverband.

Artikel 4

Aansprakelijkheidsverzekering

De werkgever is verplicht een verzekeringsovereenkomst voor schade te sluiten, die de civiele aansprakelijkheid van de werknemer dekt wegens dood, lichamelijk letsel en/of zaakschade, aan derden toegebracht in de uitoefening van zijn functie, met inbegrip van schade toegebracht aan derden door degene die door de werknemer in opdracht van de werkgever in de werksituatie wordt begeleid. De werkgever vrijwaart de werknemer voor aansprakelijkheid ter zake en ziet af van de eventuele mogelijkheid van regres op de werknemer. Eén en ander behoudens voor de gevallen dat de schade het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer.

Artikel 5

Vergoeding schade aan werknemer

1. Materiële schade welke aan de werknemer is toegebracht door een cliënt en welke redelijkerwijs niet kon worden voorkomen, wordt door de werkgever op basis van de vervangingswaarde vergoed, conform de onderstaande bepalingen.
2. Onder materiële schade wordt ten dezen uitsluitend verstaan:
 - a. schade aan goederen van de werknemer;
 - b. schade ten gevolge van verwonding, voorzover het betreft herstelkosten en kosten wegens blijvende invaliditeit, een en ander voor ten hoogste 24 maanden, te rekenen vanaf de dag waarop de schadeveroorzakende gebeurtenis plaatsvond.De onder a en b genoemde schaden worden tezamen vergoed tot een maximum van € 2.269,- per gebeurtenis.
3. Om voor vergoeding in aanmerking te komen dient de werknemer aan te tonen dat:
 - a. een cliënt de schade heeft toegebracht;
 - b. hij op geen andere wijze te dezer zake schadeloos gesteld kan worden;
 - c. de schade is toegebracht in de uitoefening van zijn functie;
 - d. hij zich overigens naar het oordeel van de werkgever genoegzaam heeft verzekerd voor risico's, waarvan zulks gebruikelijk is.
4. Door de werknemer op grond van dit artikel schadeloos te stellen, treedt de werkgever tot een maximum van € 2.269,- in de rechten van de werknemer die deze mocht hebben tegenover degene die schade heeft veroorzaakt.
5. De werknemer wordt geacht kleding te dragen c.q. goederen bij zich te hebben die dienstig zijn aan de functie van de werknemer en de kenmerken en risico's van de cliëntenpopulatie van de instelling.

Artikel 6

Rechtsbijstand bij in- of externe klachtenprocedure

1. De werkgever voorziet in adequate rechtsbijstand indien de werknemer wordt betrokken in een in- of externe klachtenprocedure, inclusief tuchtrechtprocedure, tenzij er sprake is van nalatigheid of bewuste roekeloosheid.
2. Indien de nalatigheid of bewuste roekeloosheid niet vaststaat voorziet de werkgever in adequate rechtsbijstand. Blijkt na de (klachten-/ tuchtrecht-)procedure dat er sprake is geweest van nalatigheid dan

Gehandicaptenzorg 2006/2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

wel bewuste roekeloosheid, dan kan de werkgever besluiten de kosten verbonden aan de verleende rechtsbijstand te verhalen op de werknemer.

3. Dit artikel heeft geen betrekking op strafrechtelijke procedures.

Artikel 7

Belangenbehartiging van de werknemer

Onverminderd de bevoegdheid van de werknemer persoonlijk zijn belangen bij de werkgever te bepleiten, stelt de werkgever de vertegenwoordiger(s) van de werknemer op een daartoe strekkend verzoek van de werknemer of zijn vertegenwoordiger(s), op korte termijn in de gelegenheid mondeling of schriftelijk de belangen van de werknemer bij de werkgever te bepleiten. De werknemer heeft te allen tijde het recht hierbij aanwezig te zijn.

Artikel 8

Detachering

1. Een detachering kan uitsluitend worden aangegaan met instemming van de betrokken werknemer.
2. De werkgever waarbij detachering plaatsvindt, kan slechts treden in rechten en plichten van de werkgever, waarmee de werknemer een arbeidsovereenkomst heeft afgesloten, indien zulks is geregeld in de detacheringsovereenkomst.
3. Een detacheringsovereenkomst kan uitsluitend schriftelijk worden aangegaan.
4. Een afschrift van de detacheringsovereenkomst dient aan de werknemer te worden verstrekt.

Verplichtingen van de werknemer

Artikel 10

Algemeen

1. De werknemer is verplicht al datgene te doen dan wel na te laten wat een goed werknemer in diens plaats zou doen dan wel nalaten.
2. De werknemer is verplicht de overeengekomen werkzaamheden naar zijn beste vermogen te verrichten en zich daarbij te gedragen naar de aanwijzingen door of vanwege de werkgever gegeven, zulks met inachtneming van het doel van de instelling en van hetgeen is neergelegd in een professioneel statuut/beroepscode, zoals dit per beroepsgroep is geformuleerd en door partijen bij deze CAO bekrachtigd.
3. Onverminderd het gestelde in de vorige leden, heeft de werknemer het recht op grond van ernstige gewetensbezwaren het uitvoeren van bepaalde opdrachten te weigeren. In dit geval draagt de werkgever er zorg voor dat binnen de afdeling van de betrokken werknemer zodanige maatregelen worden getroffen dat dit recht effectueerbaar is. De werkgever draagt zorg voor een adequate informatievoorziening aan alle betrokkenen binnen de afdeling.
4. Binnen redelijke grenzen en voorzover dit uit het belang van het werk, de instelling, dan wel bijzondere omstandigheden voortvloeit, is de werknemer – na overleg – verplicht om voor een maximale duur van 3 maanden in te stemmen met:
 - a. het tijdelijk verrichten van andere werkzaamheden die in redelijke mate aansluiten bij zijn functie;
 - b. tijdelijke wijzigingen in de regeling van zijn arbeidsduur en/of werktijden, overwerk inbegrepen;
 - c. tijdelijke wijzigingen in de plaats van tewerkstelling.

Artikel 11

Geheimhouding

1. De werknemer is verplicht tot geheimhouding van hetgeen hem uit hoofde van zijn functie ter kennis komt, voorzover die verplichting uit de aard der zaak volgt of hem uitdrukkelijk is opgelegd. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van het dienstverband.
2. De in lid 1 bedoelde verplichting bestaat niet tegenover hen, die rechtstreeks betrokken zijn bij de uitvoering van de behandelingsovereenkomst (WGBO), het behandelingsplan (BOPZ) dan wel het onderzoeksprotocol (WMO) en degene die optreedt als vervanger

Gehandicaptenzorg 2006/2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

van de hulpverlener, voorzover de verstrekking noodzakelijk is voor de door hen in dat kader te verrichten werkzaamheden.

Artikel 12

Melding afwezigheid

1. Indien de werknemer door ziekte of anderszins verhinderd is zijn werkzaamheden te verrichten, is hij verplicht daarvan, onder opgave van redenen, zo spoedig mogelijk mededeling te (laten) doen aan de werkgever.
2. Zodra het tijdstip bekend is, waarop hervatting van de werkzaamheden mogelijk is, dient de werknemer de werkgever daarvan in kennis te (laten) stellen.

Artikel 13

Nevenfuncties

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

Artikel 14

Geneeskundig en psychologisch onderzoek

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

3. De kosten verbonden aan de keuring komen ten laste van de werkgever. Onder kosten worden tevens begrepen reis- en verblijfskosten van de aspirant-werknemer. Deze worden vergoed conform de voor de werknemers van de werkgever op grond van de CAO geldende regeling.
4. Wanneer aan de aanstelling een psychologisch onderzoek voorafgaat, geschiedt dit door een psycholoog, van wie vaststaat dat hij zich gebonden acht aan de regels van de code vervat in de beroepsethiek voor psychologen, geformuleerd door het Nederlands Instituut van Psychologen. Het bepaalde in de leden 2 en 3 is van overeenkomstige toepassing met dien verstande dat de arbeids- of organisatiepsycholoog die uitsluitend binnen een personeels- c.q. organisatieafdeling is aangesteld, mede voor het verrichten van selectiewerkzaamheden, het psychologisch onderzoek mag uitvoeren.

Artikel 16

Ontoelaatbare handelingen

1. Het is de werknemer verboden:
 - a. direct of indirect deel te nemen aan ten behoeve van de werkgever uit te voeren aannemingen en leveringen;
 - b. direct of indirect geschenken, beloningen of provisie aan te nemen of te vorderen van:
 - instanties of personen ten behoeve van de werkgever werkzaam
 - leveranciers van de werkgever
 - instanties of personen met wie hij uit hoofde van zijn functie in aanraking komt.
2. De werknemer zal, behoudens toestemming van de werkgever, geen erfenis of legaat aanvaarden van een persoon, die voor dan wel ten tijde van overlijden was opgenomen in de instelling en geen bloed- of aanverwant tot en met de vierde graad, echtgenoot, of relatiepartner van de werknemer is.
3. Tenzij door de werkgever uitdrukkelijk toestemming is verleend, is het de werknemer verboden geld of goederen, toebehorend aan cliënten als geschenk of in bruikleen te aanvaarden, te kopen, te verkopen, te doen verkopen of te belenen.

HOOFDSTUK 4

**FUNCTIEWAARDERING, SALARIËRING EN
VAKANTIETOESLAG**

Artikel 1

Functiewaardering FWG

1. a. De functie van de werknemer is met inachtneming van het onderstaande door de werkgever ingedeeld in één van de functiegroepen 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50, 55, 60, 65, 70, 75 en 80.
 - b. De indeling als voornoemd volgt uit de toepassing van het actuele computerondersteund systeem FWG 3.0.
 - c. Het computerondersteund systeem FWG wordt voor toepassing van dit artikel tevens aangemerkt als behorend tot dit artikel. De werknemer heeft de mogelijkheid inzage te krijgen in het functiewaarderingssysteem. De werknemer wordt niet in het bezit gesteld van het systeem.
 - d. Het in sub a bepaalde vindt geen toepassing indien en zolang de werkgever voor de werknemer op basis van enige wettelijke regeling een ontheffing heeft aangevraagd en verkregen voor het uitbetalen van het op de werknemer van toepassing zijnde wettelijk minimumloon. De werking van deze bepaling is beperkt tot de periode waarvoor ontheffing is verkregen.
2. De wijze van (her)indelen van de functie van een werknemer en de daarbij te volgen procedure zijn hierna vastgelegd in Functiewaardering gezondheidszorg (FWG), zoals opgenomen in artikel 4:14 e.v., van de CAO. Het bepaalde in de leden 1a, 1b en 1c is hierbij van overeenkomstige toepassing.

Artikel 2

Algemeen Salariëring

1. De salarisschalen staan vermeld in artikel 4:34. Er zijn functionele salarisschalen, jeugdschalen en aanloopschalen. Per 1 juli 2006 komen de jeugdschalen te vervallen. De in de salarisschalen opgenomen bedragen gelden bij een volledig dienstverband. Indien een werknemer niet werkzaam is op basis van een volledig dienstver-

band, vindt salarisbetaling naar rato van de omvang van zijn dienstverband plaats.

2. Het salaris van de in artikel 6:1 genoemde werknemers met een arbeidsduur van meer dan 36 uur per week, wordt vastgesteld door de in artikel 4:34 genoemde bedragen aan te passen met de factor uren dienstverband/36 (bijvoorbeeld 38/36 bij 38-urig of 40/36 bij 40-urig dienstverband).
3. Het salaris van werknemers die een opleiding volgen, wordt vastgesteld overeenkomstig het in Hoofdstuk 5 Leerlingen bepaalde.

Artikel 3

Indeling in functionele schaal

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

Artikel 4

Toepassing salarisschalen

1. De werknemer die op 30 juni 2006 is ingeschaald in een jeugd-salarisschaal wordt per 1 juli 2006 overgeschaald naar een trede in de per 1 juli 2006 gewijzigde aanloopschaal, waarbij de inpassing plaatsvindt op hetzelfde salarisbedrag (dan wel, indien dit salarisbedrag niet voorkomt, in het naasthogere in de aanloopschaal voorkomende salarisbedrag). Voor de toepassing van lid 2 van dit artikel begint de opbouw van het aantal functie jaren op het moment van overschaling, te weten 1 juli 2006.
2. De werknemer voor wie één van de functionele schalen 05 t/m 80 geldt, dient voor de toepassing hiervan over het hieronder genoemde aantal functie jaren te beschikken:
 - bij de functionele salarisschalen 05 t/m 40: 1 functiejaar.
 - bij de functionele salarisschalen 45 t/m 60: 2 functie jaren.
 - bij de functionele salarisschalen 65 t/m 80: 3 functie jaren.De werkgever kan met de werknemer overeenkomen dat voor de toepassing van de functionele schaal het aantal benodigde functie jaren lager is dan in dit lid bepaald.
3. Beschikt de werknemer niet over het in lid 2 bij zijn functionele salarisschaal genoemde aantal functie jaren, dan geldt voor hem de bij die schaal behorende aanloopschaal en wel het bij 0 functie jaren ver-

Gehandicaptenzorg 2006/2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

melde bedrag, dan wel, indien voor de werknemer zijn al dan niet elders verkregen ervaring daartoe aanleiding geeft, een hoger bedrag uit die schaal. De werkgever is bevoegd om voor de werknemer de aanloopschaal langer toe te passen dan het in lid 2 genoemde aantal jaren indien de functievervulling van de werknemer aanleiding geeft om nog niet de functionele schaal toe te passen. De werkgever doet hiervan schriftelijk en gemotiveerd mededeling aan de werknemer.

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

Artikel 6

Eindejaarsuitkering (premie behoud)

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

Artikel 7

Uitbetaling salaris

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

Artikel 8

Periodieke verhogingen

1. Tenzij hierover in de arbeidsovereenkomst anders is bepaald, wordt éénmaal per jaar een salarisverhoging binnen de functionele schaal toegekend. De periodieke verhoging wordt voor de eerste maal toegekend 1 jaar na indiensttreding dan wel bevordering tot een functie welke is ingedeeld in een hogere functiegroep.
2. Indien de toepassing van een systeem van personeelsbeoordeling op grond van het bepaalde in lid 4 van dit artikel naar het oordeel van de werkgever daartoe aanleiding geeft, kan de werkgever besluiten in enig jaar géén dan wel op meerdere momenten in dat jaar een salarisverhoging binnen de functionele schaal toe te kennen.
3. In afwijking van lid 1 wordt bij de overschaling van de jeugdige werknemer in verband met het vervallen van de jeugdschalen de periodiekdatum gewijzigd in 1 juli, tenzij in de organisatie voor alle werknemers één andere, gelijke periodiekdatum wordt gehanteerd.
4. Om uitvoering te kunnen geven aan het gestelde in lid 2, dient de werkgever gebruik te maken van een periodiek systematisch beoordelingssysteem, dat aan de volgende voorwaarden voldoet:
 - het systeem is voor de hele instelling gebaseerd op dezelfde uitgangspunten;
 - het systeem is voor de werknemer doorzichtig en begrijpelijk;
 - het systeem biedt de werknemer mogelijkheden tot het instellen van beroep;
 - het systeem biedt de werknemer bij een negatieve beoordeling de mogelijkheid voor overleg met de werkgever teneinde in de toekomst negatieve beoordeling zo mogelijk te voorkomen.

Artikel 9

Bijzondere toeslagen

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

Gehandicaptenzorg 2006/2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

dende salaris en de toeslag ten hoogste het maximum van de naast hogere functionele salarisschaal bedraagt. De toeslag kan echter niet meer bedragen dan maximaal 8 opeenvolgende regelnummers van de inpassingstabel vanaf het voor de werknemer geldende salaris.

Artikel 10

Vakantietoeslag

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

Artikel 11

Bevordering

1. Bij bevordering tot een functie welke is ingedeeld in een hogere functiegroep wordt het salaris ontleend aan de functionele schaal van de nieuwe functie, met dien verstande dat het tot dan toe genoten salaris met 2 periodieken wordt verhoogd en het nieuwe salaris tenminste gelijk moet zijn aan het minimum van de functionele schaal van de functie waarnaar de werknemer wordt bevorderd, doch nimmer meer mag bedragen dan het maximum van de bij deze hogere functie behorende schaal.

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

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

Artikel 12

Waarneming

1. De werknemer die is aangewezen om, anders dan in het geval van vervanging wegens vakantie, gedurende langere tijd dan 1 maand aaneengesloten een hoger ingedeelde functie, welke is ingedeeld in een hogere functiegroep, van een andere werknemer geheel of gedeeltelijk geheel waar te nemen, ontvangt voor elke maand van de waarneming een vergoeding, gelijk aan het verschil tussen zijn huidige salaris en het aanvangssalaris van de hoger ingedeelde functie, welke is ingedeeld in een hogere functiegroep, met een minimum van 2 periodieken. Het salaris vermeerderd met voornoemde vergoeding kan niet meer bedragen dan het maximum van de schaal van de hoger ingedeelde functie die wordt waargenomen.
2. De werknemer die is aangewezen om anders dan in het geval van vervanging wegens vakantie gedurende langere tijd dan 1 maand aaneengesloten een hoger ingedeelde functie, welke is ingedeeld in een hogere functiegroep, van een andere werknemer voor tenminste de helft van de dagelijkse arbeidsduur waar te nemen, ontvangt voor elke maand van de waarneming een vergoeding gelijk aan het gestelde in lid 1, welke wordt berekend naar het gedeelte van zijn waarneming.
3. Van het in de leden 1 en 2 bepaalde kan door de werkgever volledig worden afgeweken met instemming van de ondernemingsraad/personneelsvertegenwoordiging door het vaststellen van een eigen regeling.

Artikel 13

Gratificatie jubileum en OBU

1. De werknemer die onafgebroken in dienst van de werkgever is geweest, heeft recht op een éénmalige gratificatie ten bedrage van een kwart van het maandsalaris bij 12,5 jaar, de helft van het maandsalaris bij 25 jaar en een vol maandsalaris bij 40 jaar dienst.

Gehandicaptenzorg 2006/2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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

Artikel 14

Uitgangspunten Functiewaardering Gezondheidszorg (FWG)

- Basis voor de indeling is de daadwerkelijk uitgeoefende functie, vastgelegd in een desbetreffende functiebeschrijving conform door CAO-partijen overeengekomen kwaliteitscriteria.
- Indeling van de functie op basis van het FWG-functiewaarderingssysteem vindt plaats na vaststelling van de functie overeenkomstig de desbetreffende functiebeschrijving.
- De werkgever geeft aan wie binnen de instelling bevoegd is tot het beheer van de FWG-instellingsbestanden (systeemdeskundige) en tot het maken van een indelingsvoorstel met het FWG-systeem (indellers). De werkgever waarborgt een juiste systeemtoepassing en draagt in dit verband zorg voor adequate opleiding en training van FWG-deskundigen en indellers.

Artikel 15

Vaststellen functiebeschrijving

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

Artikel 16

FWG-waardering en indeling van de functie

2. Indien de werknemer niet instemt met het voorlopig besluit als bedoeld in lid 1 van dit artikel, kan hij bezwaar maken bij de werkgever. Het bezwaar dient schriftelijk en met redenen omkleed bij de werkgever te worden ingediend, binnen een termijn van 30 dagen nadat de werkgever de werknemer over het voorlopig indelingsbesluit heeft geïnformeerd, hetzij een binnen de instelling in overeenstemming met de OR/personeelsvertegenwoordiging nader bepaalde termijn.
3. De werkgever wint advies in bij de Interne Bezwaren Commissie FWG als bedoeld in artikel 4:24, ter zake van het bezwaar van de werknemer.
4. De werkgever beslist en informeert de werknemer schriftelijk binnen een termijn van 30 dagen na ontvangst van het bezwaarschrift van de werknemer, hetzij een binnen de instelling in overeenstemming met de OR/personeelsvertegenwoordiging nader bepaalde termijn.

Artikel 17

Berichtgeving over de functiebeschrijving en indeling

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

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

Artikel 18

Herindeling van functies na invoering FWG: algemeen

1. Na de eenmalige indeling van functies volgens het nieuwe functie-waarderingssysteem moet een nieuwe indeling of een herindeling van de functie plaatsvinden bij de volgende situaties:
 - a. Wijzigingen van en aanvullingen op het functiemateriaal.
Indien partijen bij de CAO overeenkomen om het systeem of de systeeminhoud aan te passen, dan dient de werkgever tot heroverweging van (een) bestaande functie-indeling(en) over te gaan, indien en voorzover de aanpassingen direct betrekking hebben op die bestaande functieindeling(en).
 - b. Wezenlijke verandering van de functie-inhoud.
De werkgever dient tot toetsing c.q. heroverweging van (een) functie-indeling(en) over te gaan, overeenkomstig de in dit hoofdstuk opgenomen procedure, indien sprake is van wezenlijke verandering van de inhoud van (een) functie(s).

Wanneer redelijkerwijs verondersteld mag worden dat de functie-inhoud en/of functie-eisen niet meer aansluiten bij de functie of het niveau, zoals deze laatstelijk is vastgelegd bij de (her)indeling, is sprake van een wezenlijke verandering van een functie.

2. Indien de werkgever een nieuwe functie voorlopig heeft ingedeeld, kan de werknemer 6 maanden na deze voorlopige indeling een schriftelijk en gemotiveerd verzoek tot herindeling indienen. Vervolgens zal de werkgever binnen 3 maanden overgaan tot het starten van de herindelingsprocedure.
3. De herindelingsprocedure op basis van lid 1 sub b kan niet eerder worden aangevangen dan 1 jaar na de datum van het (her)indelingsbesluit waarbij de functie laatstelijk is vastgesteld bij de (her)indeling.

Artikel 19

Herindelingsprocedure

Op basis van de in artikel 4:18 lid 1 sub a en b omschreven situaties kan zowel de werkgever als de werknemer het initiatief nemen tot het starten van een herindelingsprocedure. De herindelingsprocedure vindt plaats in de volgende fasen:

- a. In fase 1 vindt plaats:
 - een toetsing door de werkgever (dan wel een door de werkgever daartoe aangewezen functionaris) van het initiatief tot herindeling;
dan wel
 - een nadere overweging door de werkgever of en zo ja welke de gevolgen zijn van wijzigingen van en/of aanvullingen op het systeem;
dan wel
 - een afwijzing door de werkgever van het door de werknemer ingediende verzoek tot herindeling. Bij de beoordeling of sprake is van een wezenlijke verandering van de functie-inhoud dient de inhoud van de functie van de betrokken werknemer te worden geïnventariseerd. Als dan kan worden gezien in hoeverre tot wijziging van het laatstelijk vastgestelde indelings-niveau dient te worden gekomen. De werknemer heeft de mogelijkheid schriftelijk en met redenen omkleed bezwaar te maken tegen de afwijzing van het door de werknemer ingediende verzoek tot herindeling binnen een termijn van 30 dagen nadat de werkgever hem heeft geïnformeerd over de afwijzing van het herindelingsverzoek. De werkgever verzendt het bezwaarschrift van de werknemer binnen 30 dagen ter advisering door naar de Interne Bezwaren Commissie (IBC-FWG). Deze termijn kan met instemming van de werknemer worden verlengd. De IBC-FWG brengt

Gehandicaptenzorg 2006/2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

binnen 30 dagen na ontvangst van de adviesaanvraag advies uit aan de werkgever. De werkgever beslist en informeert de werknemer schriftelijk binnen een termijn van 30 dagen na het ontvangen van het advies van de IBC-FWG over het al dan niet starten van een herindelingsprocedure. Indien de IBC-FWG de werkgever adviseert de herindelingsprocedure te doen laten aangevangen, dan is de werkgever daartoe gehouden.

- b. In fase 2 legt de werkgever de functiebeschrijving voor aan de werknemer.
- c. In fase 3 stelt de werkgever de waardering van de functie vast en biedt dit overeenkomstig het bepaalde in artikel 4:17 aan de werknemer aan.

Artikel 20

Vaststellen functiebeschrijving bij herindeling

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

Artikel 21

Waardering en indeling van de functie bij herindeling

1. Met behulp van het FWG-functiewaarderingssysteem bepaalt de werkgever de FWG-waardering en – indeling van de functie.
2. Na de vaststelling van de waardering en de indeling van de functie vindt een herindelingsgesprek plaats tussen de werkgever (dan wel een door de werkgever daartoe aangewezen functionaris) en de werknemer over de waardering en indeling van de functie. De werknemer kan zich tijdens dit gesprek laten bijstaan door een derde.
3. Van het gesprek als bedoeld in lid 2 wordt een verslag gemaakt. Indien in het gesprek als bedoeld in lid 2 wordt overeengekomen een tweede gesprek te voeren, wordt ook van dit gesprek een verslag gemaakt door de werkgever.
4. De werknemer ontvangt binnen 14 dagen na het gesprek als bedoeld in lid 2 een herindelingsvoorstel en het gespreksverslag, hetzij een binnen de instelling in overeenstemming met de OR/personeelsvertegenwoordiging nader bepaalde termijn.
5. Indien de werknemer akkoord gaat met het herindelingsvoorstel dient hij dit binnen 30 dagen na ontvangst van het voorstel schriftelijk aan de werkgever kenbaar te maken, hetzij een binnen de instelling in overeenstemming met de OR/personeelsvertegenwoordiging nader bepaalde termijn.
6. De werkgever bevestigt binnen 14 dagen na het akkoord van de werknemer het herindelingsvoorstel en stelt de werknemer schriftelijk op de hoogte van het definitieve besluit conform het voorstel. De werkgever kan gemotiveerd en eenmalig de termijn met 30 dagen verlengen. Wanneer de werkgever binnen de afgesproken termijn geen besluit bekend maakt dan wordt het bezwaar van de werknemer geacht te zijn toegewezen.
7. Indien de werknemer niet akkoord gaat met het herindelingsvoorstel dan dient hij binnen 30 dagen na ontvangst van het herindelingsvoorstel schriftelijk en gemotiveerd bij de werkgever een bezwaar in te dienen, hetzij een binnen de instelling in overeenstemming met de OR/personeelsvertegenwoordiging nader bepaalde termijn.
8. De werkgever wint binnen 14 dagen na ontvangst van het bezwaarschrift advies in bij een Interne Bezwaren Commissie FWG als bedoeld in artikel 4:24, ter zake van het bezwaar van de werknemer betreffende de waardering en indeling van de vastgestelde functie,

Gehandicaptenzorg 2006/2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

hetzij een binnen de instelling in overeenstemming met de OR/ personeelsvertegenwoordiging nader bepaalde termijn.

9. De werkgever beslist en informeert de werknemer schriftelijk binnen een termijn van 30 dagen na ontvangst van het advies van de IBC-FWG inzake het bezwaarschrift van de werknemer. De werkgever kan gemotiveerd en eenmalig de termijn met 30 dagen verlengen. Wanneer de werkgever binnen de afgesproken termijn geen besluit bekend maakt, dan wordt het bezwaar van de werknemer geacht te zijn toegewezen.

Artikel 22

Herindeling en de gevolgen voor het salaris

1. Indien ten gevolge van herindeling als bedoeld in de FWG-regeling, een lagere functiegroep van kracht wordt, geldt per de eerste van de kalendermaand volgend op het indelingsbesluit het volgende.
 - a. Indien ten gevolge van het herindelingsbesluit een lagere functiegroep voor de werknemer van kracht wordt, wordt het salaris zoals vastgelegd in de arbeidsovereenkomst bevroren, ingeval het salaris meer bedraagt dan het maximum salaris van de lagere functiegroep vermeerderd met 10%. Dit bevroren salaris wordt aangepast met de algemene loonaanpassingen zoals van toepassing voor de CAO Gehandicaptenzorg.
 - b. Indien ten gevolge van het herindelingsbesluit een lagere functiegroep voor de werknemer van kracht wordt, dan kan hij het maximum salaris zoals vastgelegd in de arbeidsovereenkomst bereiken, voorzover dit het maximum salaris plus 10% behorende bij de lagere functiegroep niet overstijgt.
2. Indien ten gevolge van herindeling als bedoeld in de FWG-regeling, een hogere functiegroep van kracht wordt, geldt per de eerste van de kalendermaand volgend op het indelingsbesluit, het volgende.
 - a. De salarisschaal behorend bij de hogere functiegroep wordt van toepassing.
 - b. Bij de vaststelling van het salaris uit de nieuwe salarisschaal geldt ten minste het bedrag dat overeenkomt met het salaris dat per de eerste van voornoemde kalendermaand gold. Wanneer dit bedrag niet in de nieuwe salarisschaal voorkomt, dan geldt het naast hogere bedrag van die salarisschaal.
 - c. Bij de toepassing van het hiervoor bepaalde geldt tenminste het eerste bedrag van de functionele salarisschaal die voor de werk-

nemer geldt (de aanloopschaal indien de werknemer in een aanloopschaal was ingeschaald voorafgaand aan de herindeling, de functionele schaal indien de werknemer in een functionele schaal was ingeschaald voorafgaand aan de herindeling).

Artikel 23

Salarisgarantie bij invoering van FWG 3.0

1. Indien ten gevolge van de invoering van het FWG 3.0-systeem, voor de werknemers die op 31 december 1999 vallen onder de werkingssfeer van de CAO Gehandicaptenzorg (voorheen Ziekenhuiswezen) is de invoering op 1 januari 2000 gesteld en voor de werknemers die op 31 december 2000 vallen onder de werkingssfeer van de CAO Gehandicaptenzorg (voorheen Dagverblijven en Tehuizen voor Gehandicaptten) is de invoering op 1 januari 2001 gesteld, een lagere functiegroep van kracht wordt, behoudt de werknemer, in afwijking van artikel 4:22 lid 1 zijn in de arbeidsovereenkomst vastgestelde salaris inclusief de bestaande vooruitzichten.
2. Peildatum voor de functievervulling is 1 januari 2000 voor de functies van instellingen vallende onder de werkingssfeer van de CAO Gehandicaptenzorg (voorheen Ziekenhuiswezen) en 1 april 2000 voor de functies van instellingen vallende onder de werkingssfeer van de CAO Gehandicaptenzorg (voorheen Dagverblijven en Tehuizen voor Gehandicaptten).
3. Indien de werknemer, die op 31-12-2000 werkzaam was bij een instelling vallend onder de werkingssfeer van de CAO Gehandicaptenzorg (voorheen CAO Dagverblijven en Tehuizen voor Gehandicaptten), wordt ingedeeld in een FWG-schaal met een lagere doorloop (hoogste salarisbedrag schaal) dan voor hem zou gelden bij doorloop in de betreffende Fuwa-schaal, wordt deze medewerker ingedeeld in de bij de betreffende Fuwa-schaal behorende garantie-schaal uit artikel 4:35.
4. Voor elke werknemer, die op 31-12-2000 werkzaam was bij een instelling vallend onder de werkingssfeer van de CAO Gehandicaptenzorg (voorheen CAO Dagverblijven en Tehuizen voor Gehandicaptten), geldt dat inpassing in de nieuwe schaal per 1 januari 2001 plaatsvindt op hetzelfde salarisbedrag (dan wel indien dit salarisbedrag in de nieuwe schaal niet voorkomt in het naasthogere in de nieuwe schaal voorkomende salarisbedrag) als in de oude Fuwa-schaal. De werknemer heeft, bij inschaling op 1 januari 2001 op basis van FWG 3.0, door deze inpassing recht op een verbetering van zijn salaris met tenminste 0,8%. Indien de werkgever op 1 januari 2001 niet gereed is met de inschaling op basis van FWG 3.0 van de functie van de werknemer, ontvangt de werknemer in afwachting van

Gehandicaptenzorg 2006/2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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

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

Artikel 24

Taak Interne Bezwaren Commissie FWG (IBC-FWG)

1. De instelling heeft een door de werkgever ingestelde Interne Bezwaren Commissie FWG (IBC-FWG).
2. De IBC-FWG heeft tot taak de werkgever van gemotiveerd advies te dienen:
 - a. bij een bezwaar dat door een werknemer bij de werkgever is ingediend tegen een besluit bij de invoering van de FWG 3.0 inzake de voor de werknemer geldende functiebeschrijving (waaronder mede de toepassing van de kwaliteitseisen van het FWG 3.0 systeem bij de beschrijving van de functie) als bedoeld in artikel 4:15 dan wel 4:20;
 - b. bij een bezwaar dat door een werknemer bij de werkgever is ingediend tegen een besluit bij de invoering van de FWG 3.0 inzake de waardering en indeling van de voor de werknemer geldende functie als bedoeld in artikel 4:16;
 - c. indien een werknemer, schriftelijk en met redenen omkleed, bij de werkgever bezwaar heeft aangetekend tegen:
 - de afwijzing van het door de werknemer ingediende verzoek tot herindeling als bedoeld in artikel 4:18;
 - het door de werkgever, dan wel een door de werkgever daartoe aangewezen functionaris uitgebracht herindelingsvoorstel als bedoeld in artikel 4:21.
3. In geval van afwijzing door de werkgever van een herindelingsverzoek is de IBC-FWG bevoegd de werkgever te adviseren de herindelingsprocedure te doen laten aanvangen indien de werknemer

in het bezwaarschrift daartoe heeft verzocht. Indien de IBC-FWG de werkgever adviseert de procedure te doen laten aanvangen, is de werkgever daartoe gehouden.

Artikel 25

Samenstelling IBC-FWG

1. De IBC-FWG wordt gevormd door 2 leden aan te wijzen door de directie van de instelling en 2 leden aan te wijzen door de ondernemingsraad dan wel de personeelsvertegenwoordiging dan wel, bij het ontbreken daarvan, door de werknemers van de instelling, en een door hen gezamenlijk aan te wijzen voorzitter. In de regel zullen de leden van de IBC-FWG medewerkers zijn vanuit de instelling, in overleg kan worden besloten niet-medewerkers op te nemen.
2. Binnen de instelling kan in overeenstemming met de OR/personeelsvertegenwoordiging nader invulling gegeven worden aan de IBC-FWG.

Artikel 26

Bezwarenprocedure bij de IBC-FWG bij invoering FWG 3.0

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

Gehandicaptenzorg 2006/2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

beschrijving een bezwaar heeft ingediend, is het navolgende van toepassing.

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

Artikel 27

Werkwijze na invoering van FWG 3.0

1. De IBC-FWG bevestigt terstond jegens de werkgever de ontvangst van de adviesaanvraag van de werkgever, het bezwaarschrift van de werknemer en het verslag c.q. de bescheiden betrekking hebbende op de afwijzing door de werkgever van het herindelingsverzoek c.q. het voorlopige herindelingsvoorstel van de werkgever aan de werknemer. Een afschrift van deze bevestiging gaat naar de werknemer.
2. Desgevraagd door de IBC-FWG leggen de werkgever, respectievelijk de werknemer de overige door de IBC-FWG ter zake relevant geachte bescheiden over. Deze bescheiden worden tevens aan de wederpartij gezonden.
3. Vervolgens hoort de IBC-FWG de werknemer en de werkgever(svertegenwoordiger), waarin deze in de gelegenheid worden gesteld een toelichting te geven. De werknemer kan zich tijdens dit gesprek laten bijstaan door een derde. Dit gesprek vindt bij voorkeur plaats in elkaars aanwezigheid.

4. Binnen 30 dagen na ontvangst van de adviesaanvraag, hetzij een binnen de instelling in overeenstemming met de OR/personneelsvertegenwoordiging nader bepaalde termijn, brengt de IBCFWG schriftelijk een gemotiveerd advies uit aan de werkgever en zendt een afschrift van dit advies aan de werknemer. In het advies worden ook de eventuele minderheidsstandpunten vermeld.

Artikel 28

Advies IBC-FWG

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

Salarisschalen CAO Gehandicaptenzorg per 01-07-2006

* wettelijk minimumloon met ingang van 1 januari 2006 bedraagt € 1.272,60 (dit kan nog wijzigen per 1 juli 2006)

** zonodig wettelijk minimumloon toekennen

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

salarisschalen functiegroep 5

aanloopschaal 4			functionele schaal 5		
0	- 2	1.160**	0	3	1.288
1	- 1	1.205**	1	4	1.339
2	1	1.242**	2	5	1.388
3	2	1.265**	3	6	1.415
4	3	1.288	4	7	1.452
5	4	1.339	5	8	1.490
			6	9	1.528
			7	10	1.571

Gehandicaptenzorg 2006/2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

salarisschalen functiegroep 10

aanloopschaal 9			functionele schaal 10		
0	- 2	1.160**	0	4	1.339
1	- 1	1.205**	1	5	1.388
2	1	1.242**	2	6	1.415
3	2	1.265**	3	7	1.452
4	3	1.288	4	8	1.490
5	4	1.339	5	9	1.528
6	5	1.388	6	10	1.571
			7	11	1.619
			8	12	1.669
0	- 1	1.205**	0	5	1.388
1	1	1.242**	1	6	1.415
2	2	1.265**	2	7	1.452
3	3	1.288	3	8	1.490
4	4	1.339	4	9	1.528
5	5	1.388	5	10	1.571
6	6	1.415	6	11	1.619
			7	12	1.669
			8	13	1.725
			9	14	1.782

salarisschalen functiegroep 20

aanloopschaal 19			functionele schaal 20		
0	1	1.242**	0	6	1.415
1	2	1.265**	1	7	1.452
2	3	1.288	2	8	1.490
3	4	1.339	3	9	1.528
4	5	1.388	4	10	1.571
5	6	1.415	5	11	1.619
6	7	1.452	6	12	1.669
			7	13	1.725
			8	14	1.782
			9	15	1.835
			10	16	1.894

salarisschalen functiegroep 25

aanloopschaal 24			functionele schaal 25		
0	2	1.265**	0	7	1.452
1	3	1.288	1	9	1.528
2	4	1.339	2	10	1.571
3	5	1.388	3	11	1.619
4	6	1.415	4	12	1.669
5	7	1.452	5	13	1.725
6	8	1.490	6	14	1.782
7	9	1.528	7	15	1.835
			8	16	1.894
			9	17	1.942
			10	18	1.998

salarisschalen functiegroep 30

aanloopschaal 29			functionele schaal 30		
0	4	1.339	0	8	1.490
1	5	1.388	1	10	1.571
2	6	1.415	2	12	1.669
3	7	1.452	3	13	1.725
4	8	1.490	4	14	1.782
5	9	1.528	5	15	1.835
6	10	1.571	6	16	1.894
7	11	1.619	7	17	1.942
			8	18	1.998
			9	19	2.052
			10	20	2.106

salarisschalen functiegroep 35

aanloopschaal 34			functionele schaal 35		
0	6	1.415	0	10	1.571
1	7	1.452	1	12	1.669
2	8	1.490	2	14	1.782
3	9	1.528	3	15	1.835
4	10	1.571	4	16	1.894
5	11	1.619	5	17	1.942
6	12	1.669	6	18	1.998
7	13	1.725	7	19	2.052

Gehandicaptenzorg 2006/2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

aanloopschaal 34		functionele schaal 35		
		8	20	2.106
		9	21	2.161

salarisschalen functiegroep 40

aanloopschaal 39			functionele schaal 40		
0	10	1.571	0	12	1.669
1	11	1.619	1	14	1.782
2	12	1.669	2	16	1.894
3	13	1.725	3	17	1.942
4	14	1.782	4	18	1.998
5	15	1.835	5	19	2.052
			6	20	2.106
			7	21	2.161
			8	22	2.215
			9	23	2.270
			10	24	2.325

salarisschalen functiegroep 45

aanloopschaal 44			functionele schaal 45		
0	10	1.571	0	16	1.894
1	12	1.669	1	18	1.998
2	14	1.782	2	20	2.106
3	16	1.894	3	21	2.161
4	17	1.942	4	22	2.215
5	18	1.998	5	23	2.270
6	19	2.052	6	24	2.325
			7	25	2.381
			8	26	2.440
			9	27	2.500
			10	28	2.553

salarisschalen functiegroep 50

aanloopschaal 49			Aanloopschaal 50		
0	14	1.782	0	21	2.161
1	16	1.894	1	23	2.270
2	18	1.998	2	25	2.381
3	20	2.106	3	27	2.500
4	21	2.161	4	28	2.553
5	22	2.215	5	29	2.613
6	23	2.270	6	30	2.672
			7	31	2.727
			8	32	2.784
			9	33	2.842
			10	34	2.901

salarisschalen functiegroep 55

aanloopschaal 54			functionele schaal 55		
0	19	2.052	0	26	2.440
1	21	2.161	1	28	2.553
2	23	2.270	2	30	2.672
3	25	2.381	3	32	2.784
4	26	2.440	4	34	2.901
5	27	2.500	5	35	2.956
6	28	2.553	6	36	3.022
			7	37	3.085
			8	38	3.149
			9	39	3.212
			10	40	3.269

salarisschalen functiegroep 60

aanloopschaal 59			functionele schaal 60		
0	25	2.381	0	32	2.784
1	27	2.500	1	34	2.901
2	29	2.613	2	36	3.022
3	31	2.727	3	38	3.149
4	32	2.784	4	40	3.269
5	33	2.842	5	42	3.392
6	34	2.901	6	44	3.511
			7	45	3.564

Gehandicaptenzorg 2006/2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

aanloopschaal 59			functionele schaal 60		
			8	46	3.617
			9	47	3.672
			10	48	3.726

salarisschalen functiegroep 65

aanloopschaal 64			functionele schaal 65		
0	32	2.784	0	40	3.269
1	34	2.901	1	42	3.392
2	36	3.022	2	44	3.511
3	38	3.149	3	46	3.617
4	40	3.269	4	48	3.726
5	41	3.331	5	50	3.836
6	42	3.392	6	52	3.946
7	43	3.454	7	54	4.056
			8	56	4.167
			9	57	4.220
			10	58	4.275
			11	59	4.332
			12	60	4.386

salarisschalen functiegroep 70

aanloopschaal 69			functionele schaal 70		
0	42	3.392	0	50	3.836
1	44	3.511	1	53	4.002
2	46	3.617	2	56	4.167
3	48	3.726	3	59	4.332
4	50	3.836	4	62	4.495
5	51	3.891	5	64	4.606
6	52	3.946	6	66	4.744
7	53	4.002	7	68	4.881
			8	70	5.018
			9	71	5.086

aanloopschaal 69			functionele schaal 70		
			10	72	5.156
			11	73	5.225
			12	74	5.294

salarisschalen functiegroep 75

aanloopschaal 74			functionele schaal 75		
0	54	4.056	0	62	4.495
1	56	4.167	1	65	4.674
2	58	4.275	2	68	4.881
3	60	4.386	3	71	5.086
4	62	4.495	4	74	5.294
5	63	4.550	5	76	5.431
6	64	4.606	6	78	5.577
7	65	4.674	7	80	5.729
			8	82	5.884
			9	83	5.960
			10	84	6.038
			11	85	6.127
			12	86	6.219
			13	87	6.307
			14	88	6.398

salarisschalen functiegroep 80

aanloopschaal 79			functionele schaal 80		
0	66	4.744	0	74	5.294
1	68	4.881	1	77	5.500
2	70	5.018	2	80	5.729
3	72	5.156	3	83	5.960
4	74	5.294	4	86	6.219
5	75	5.363	5	88	6.398
6	76	5.431	6	90	6.577
7	77	5.500	7	92	6.757
			8	94	6.938
			9	95	7.029
			10	96	7.120
			11	97	7.210
			12	98	7.300

Gehandicaptenzorg 2006/2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

aanloopschaal 79		functionele schaal 80		
		13	99	7.392
		14	100	7.482

Salarisschalen CAO Gehandicaptenzorg per 01-01-2007

* wettelijk minimumloon met ingang van 1 januari 2006 bedraagt € 1272,60 (dit kan nadien gewijzigd zijn)

** zonodig wettelijk minimumloon toekennen, gebaseerd op wettelijk minimumloon van 1 januari 2006

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

salarisschalen functiegroep 5

aanloopschaal 4			functionele schaal 5		
0	- 2	1.171**	0	3	1.301
1	- 1	1.217**	1	4	1.352
2	1	1.255**	2	5	1.402
3	2	1.278	3	6	1.429
4	3	1.301	4	7	1.467
5	4	1.352	5	8	1.505
			6	9	1.543
			7	10	1.587

salarisschalen functiegroep 10

aanloopschaal 9			functionele schaal 10		
0	- 2	1.171**	0	4	1.352
1	- 1	1.217**	1	5	1.402
2	1	1.255**	2	6	1.429
3	2	1.278	3	7	1.467
4	3	1.301	4	8	1.505

aanloopschaal 9			functionele schaal 10		
5	4	1.352	5	9	1.543
6	5	1.402	6	10	1.587
			7	11	1.635
			8	12	1.686

salarisschalen functiegroep 15 salarisschalen functiegroep 45 salarisschalen functiegroep 60 salarisschalen functiegroep 80

aanloopschaal 14			functionele schaal 15		
0	- 1	1.217**	0	5	1.402
1	1	1.255**	1	6	1.429
2	2	1.278	2	7	1.467
3	3	1.301	3	8	1.505
4	4	1.352	4	9	1.543
5	5	1.402	5	10	1.587
6	6	1.429	6	11	1.635
			7	12	1.686
			8	13	1.743
			9	14	1.800

salarisschalen functiegroep 20

aanloopschaal 19			functionele schaal 20		
0	1	1.255**	0	6	1.429
1	2	1.278	1	7	1.467
2	3	1.301	2	8	1.505
3	4	1.352	3	9	1.543
4	5	1.402	4	10	1.587
5	6	1.429	5	11	1.635
6	7	1.467	6	12	1.686
			7	13	1.743
			8	14	1.800
			9	15	1.853
			10	16	1.913

Gehandicaptenzorg 2006/2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

salarisschalen functiegroep 25

aanloopschaal 24			functionele schaal 25		
0	2	1.278	0	7	1.467
1	3	1.301	1	9	1.543
2	4	1.352	2	10	1.587
3	5	1.402	3	11	1.635
4	6	1.429	4	12	1.686
5	7	1.467	5	13	1.743
6	8	1.505	6	14	1.800
7	9	1.543	7	15	1.853
			8	16	1.913
			9	17	1.961
			10	18	2.018

aanloopschaal 29			functionele schaal 30		
0	4	1.352	0	8	1.505
1	5	1.402	1	10	1.587
2	6	1.429	2	12	1.686
3	7	1.467	3	13	1.743
4	8	1.505	4	14	1.800
5	9	1.543	5	15	1.853
6	10	1.587	6	16	1.913
7	11	1.635	7	17	1.961
			8	18	2.018
			9	19	2.072
			10	20	2.127

salarisschalen functiegroep 35

aanloopschaal 34			functionele schaal 35		
0	6	1.429	0	10	1.587
1	7	1.467	1	12	1.686
2	8	1.505	2	14	1.800
3	9	1.543	3	15	1.853
4	10	1.587	4	16	1.913

aanloopschaal 34			functionele schaal 35		
5	11	1.635	5	17	1.961
6	12	1.686	6	18	2.018
7	13	1.743	7	19	2.072
			8	20	2.127
			9	21	2.182

salarisschalen functiegroep 40

aanloopschaal 39			functionele schaal 40		
0	10	1.587	0	12	1.686
1	11	1.635	1	14	1.800
2	12	1.686	2	16	1.913
3	13	1.743	3	17	1.961
4	14	1.800	4	18	2.018
5	15	1.853	5	19	2.072
			6	20	2.127
			7	21	2.182
			8	22	2.237
			9	23	2.293
			10	24	2.348

aanloopschaal 44			functionele schaal 45		
0	10	1.587	0	16	1.913
1	12	1.686	1	18	2.018
2	14	1.800	2	20	2.127
3	16	1.913	3	21	2.182
4	17	1.961	4	22	2.237
5	18	2.018	5	23	2.293
6	19	2.072	6	24	2.348
			7	25	2.405
			8	26	2.465
			9	27	2.525
			10	28	2.579

Gehandicaptenzorg 2006/2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

salarisschalen functiegroep 50

aanloopschaal 49			functionele schaal 50		
0	14	1.800	0	21	2.182
1	16	1.913	1	23	2.293
2	18	2.018	2	25	2.405
3	20	2.127	3	27	2.525
4	21	2.182	4	28	2.579
5	22	2.237	5	29	2.640
6	23	2.293	6	30	2.699
			7	31	2.755
			8	32	2.811
			9	33	2.870
			10	34	2.930

salarisschalen functiegroep 55

aanloopschaal 54			functionele schaal 55		
0	19	2.072	0	26	2.465
1	21	2.182	1	28	2.579
2	23	2.293	2	30	2.699
3	25	2.405	3	32	2.811
4	26	2.465	4	34	2.930
5	27	2.525	5	35	2.985
6	28	2.579	6	36	3.052
			7	37	3.116
			8	38	3.180
			9	39	3.244
			10	40	3.301

aanloopschaal 59			functionele schaal 60		
0	25	2.405	0	32	2.811
1	27	2.525	1	34	2.930
2	29	2.640	2	36	3.052
3	31	2.755	3	38	3.180
4	32	2.811	4	40	3.301

aanloopschaal 59			functionele schaal 60		
5	33	2.870	5	42	3.426
6	34	2.930	6	44	3.546
			7	45	3.600
			8	46	3.654
			9	47	3.709
			10	48	3.763

salarisschalen functiegroep 65

aanloopschaal 64			functionele schaal 65		
0	32	2.811	0	40	3.301
1	34	2.930	1	42	3.426
2	36	3.052	2	44	3.546
3	38	3.180	3	46	3.654
4	40	3.301	4	48	3.763
5	41	3.365	5	50	3.874
6	42	3.426	6	52	3.985
7	43	3.488	7	54	4.097
			8	56	4.208
			9	57	4.262
			10	58	4.318
			11	59	4.375
			12	60	4.430

aanloopschaal 69			functionele schaal 70		
0	42	3.426	0	50	3.874
1	44	3.546	1	53	4.042
2	46	3.654	2	56	4.208
3	48	3.763	3	59	4.375
4	50	3.874	4	62	4.540
5	51	3.930	5	64	4.652
6	52	3.985	6	66	4.791
7	53	4.042	7	68	4.930
			8	70	5.068
			9	71	5.137
			10	72	5.207
			11	73	5.277
			12	74	5.347

Gehandicaptenzorg 2006/2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

salarisschalen functiegroep 75

aanloopschaal 74			functionele schaal 75		
0	54	4.097	0	62	4.540
1	56	4.208	1	65	4.721
2	58	4.318	2	68	4.930
3	60	4.430	3	71	5.137
4	62	4.540	4	74	5.347
5	63	4.595	5	76	5.486
6	64	4.652	6	78	5.632
7	65	4.721	7	80	5.787
			8	82	5.943
			9	83	6.020
			10	84	6.098
			11	85	6.188
			12	86	6.281
			13	87	6.370
			14	88	6.462

aanloopschaal 79			functionele schaal 80		
0	66	4.791	0	74	5.347
1	68	4.930	1	77	5.555
2	70	5.068	2	80	5.787
3	72	5.207	3	83	6.020
4	74	5.347	4	86	6.281
5	75	5.416	5	88	6.462
6	76	5.486	6	90	6.643
7	77	5.555	7	92	6.825
			8	94	7.008
			9	95	7.100
			10	96	7.191
			11	97	7.282
			12	98	7.373
			13	99	7.466
			14	100	7.557

Artikel 35

Garantieschalen DTG na toepassing FWG

Garantieschaal DTG 1

ervaring	Oude DTG VOLGNR.	FWG VOLGNR.	bedrag 1-1-2006	bedrag 1-1-2007
0	2	1	1.242 of min. Loon 1.272,60	1.255 of min. loon
1	3	4	1.339	1.352
2	4	4	1.339	1.352
3	5	5	1.388	1.402
4	7	7	1.452	1.467
5	9	8	1.490	1.505

Garantieschaal DTG 2

ervaring	Oude DTG VOLGNR.	FWG VOLGNR.	bedrag 1-1-2006	bedrag 1-1-2007
0	3	4	1.339	1.352
1	4	4	1.339	1.352
2	5	5	1.388	1.402
3	6	6	1.415	1.429
4	7	7	1.452	1.467
5	8	7	1.452	1.467
6	9	8	1.490	1.505
7	10	9	1.528	1.543
8	11	10	1.571	1.587
9	12	11	1.619	1.635

Garantieschaal DTG 3

ervaring	Oude DTG VOLGNR.	FWG VOLGNR.	bedrag 1-1-2006	bedrag 1-1-2007
0	4	4	1.339	1.352
	5	5	1.388	1.402
	6	6	1.415	1.429
	7	7	1.452	1.467
	8	7	1.452	1.467
	9	8	1.490	1.505

Gehandicaptenzorg 2006/2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

ervaring	Oude DTG VOLGNR.	FWG VOLGNR.	bedrag 1-1-2006	bedrag 1-1-2007
	10	9	1.528	1.543
	11	10	1.571	1.587
	12	11	1.619	1.635
	13	12	1.669	1.686
	14	13	1.725	1.743

Garantieschaal DTG 4

ervaring	Oude DTG VOLGNR.	FWG VOLGNR.	bedrag 1-1-2006	bedrag 1-1-2007
0	6	6	1.415	1.429
1	7	7	1.452	1.467
2	8	7	1.452	1.467
3	9	8	1.490	1.505
4	10	9	1.528	1.543
5	11	10	1.571	1.587
6	12	11	1.619	1.635
7	13	12	1.669	1.686
8	14	13	1.725	1.743
9	15	14	1.782	1.800
10	16	15	1.835	1.853
11	17	16	1.894	1.913
12	18	17	1.942	1.961
13	19	18	1.998	2.018

Garantieschaal DTG 5

ervaring	Oude DTG VOLGNR.	FWG VOLGNR.	bedrag 1-1-2006	bedrag 1-1-2007
0	7	7	1.452	1.467
	8	7	1.452	1.467
	9	8	1.490	1.505
	10	9	1.528	1.543
	11	10	1.571	1.587

ervaring	Oude DTG VOLGNR.	FWG VOLGNR.	bedrag 1-1-2006	bedrag 1-1-2007
	12	11	1.619	1.635
	13	12	1.669	1.686
	14	13	1.725	1.743
	15	14	1.782	1.800
	16	15	1.835	1.853
	17	16	1.894	1.913
	18	17	1.942	1.961
	19	18	1.998	2.018
	20	19	2.052	2.072
	21	20	2.106	2.127

Garantieschaal DTG 6

ervaring	Oude DTG VOLGNR.	FWG VOLGNR.	bedrag 1-1-2006	bedrag 1-1-2007
0	9	8	1.490	1.505
1	10	9	1.528	1.543
2	12	11	1.619	1.635
3	14	13	1.725	1.743
4	16	15	1.835	1.853
5	18	17	1.942	1.961
6	19	18	1.998	2.018
7	20	19	2.052	2.072
8	21	20	2.106	2.127
9	22	21	2.161	2.182
10	23	22	2.215	2.237
11	24	23	2.270	2.293
12	25	24	2.325	2.348

Garantieschaal DTG 7

ervaring	Oude DTG VOLGNR.	FWG VOLGNR.	bedrag 1-1-2006	bedrag 1-1-2007
0	12	11	1.619	1.635
1	14	13	1.725	1.743
2	15	14	1.782	1.800
3	16	15	1.835	1.853
4	18	17	1.942	1.961
5	20	19	2.052	2.072

Gehandicaptenzorg 2006/2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

ervaring	Oude DTG VOLGNR.	FWG VOLGNR.	bedrag 1-1-2006	bedrag 1-1-2007
6	22	21	2.161	2.182
7	24	23	2.270	2.293
8	26	25	2.381	2.405
9	28	27	2.500	2.525
10	29	28	2.553	2.579

Garantieschaal DTG 8

ervaring	Oude DTG VOLGNR.	FWG VOLGNR.	bedrag 1-1-2006	bedrag 1-1-2007
0	20	19	2.052	2.072
	22	21	2.161	2.182
	24	23	2.270	2.293
	26	25	2.381	2.405
	28	27	2.500	2.525
	29	28	2.553	2.579
	30	29	2.613	2.640
	31	30	2.672	2.699
	32	31	2.727	2.755
	33	32	2.784	2.811
	34	33	2.842	2.870
	35	34	2.901	2.930

Garantieschaal DTG 9

ervaring	Oude DTG VOLGNR.	FWG VOLGNR.	bedrag 1-1-2006	bedrag 1-1-2007
0	24	23	2.270	2.293
1	26	25	2.381	2.405
2	28	27	2.500	2.525
3	30	29	2.613	2.640
4	32	31	2.727	2.755
5	34	33	2.842	2.870
6	36	35	2.956	2.985

ervaring	Oude DTG VOLGNR.	FWG VOLGNR.	bedrag 1-1-2006	bedrag 1-1-2007
7	38	37	3.085	3.116
8	40	39	3.212	3.244

Garantieschaal DTG 10

ervaring	Oude DTG VOLGNR.	FWG VOLGNR.	bedrag 1-1-2006	bedrag 1-1-2007
0	30	29	2.613	2.640
1	32	31	2.727	2.755
2	34	33	2.842	2.870
3	36	35	2.956	2.985
4	38	37	3.085	3.116
5	40	39	3.212	3.244
6	42	41	3.331	3.365
7	44	43	3.454	3.488
8	46	44	3.511	3.546

Garantieschaal DTG 11

ervaring	Oude DTG VOLGNR.	FWG VOLGNR.	bedrag 1-1-2006	bedrag 1-1-2007
0	34	33	2.842	2.870
	36	35	2.956	2.985
	38	37	3.085	3.116
	40	39	3.212	3.244
	42	41	3.331	3.365
	44	43	3.454	3.488
	46	44	3.511	3.546
	48	46	3.617	3.654
	50	48	3.726	3.763
	52	50	3.836	3.874
	54	52	3.946	3.985
	56	54	4.056	4.097
	58	56	4.167	4.208

Gehandicaptenzorg 2006/2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Garantieschaal DTG 12

ervaring	Oude DTG VOLGNR.	FWG VOLGNR.	bedrag 1-1-2006	bedrag 1-1-2007
0	40	39	3.212	3.244
1	42	41	3.331	3.365
2	44	43	3.454	3.488
3	46	44	3.511	3.546
4	48	46	3.617	3.654
5	50	48	3.726	3.763
6	52	50	3.836	3.874
7	54	52	3.946	3.985
8	56	54	4.056	4.097
9	58	56	4.167	4.208
10	60	58	4.275	4.318

Garantieschaal DTG 13

ervaring	Oude DTG VOLGNR.	FWG VOLGNR.	bedrag 1-1-2006	bedrag 1-1-2007
0	46	44	3.511	3.546
	48	46	3.617	3.654
	50	48	3.726	3.763
	52	50	3.836	3.874
	54	52	3.946	3.985
	56	54	4.056	4.097
	58	56	4.167	4.208
	60	58	4.275	4.318
	62	60	4.386	4.430
	64	62	4.495	4.540
	66	64	4.606	4.652
	68	66	4.744	4.791
	70	68	4.881	4.930

Garantieschaal DTG 14

ervaring	Oude DTG VOLGNR.	FWG VOLGNR.	bedrag 1-1-2006	bedrag 1-1-2007
0	56	54	4.056	4.097
1	58	56	4.167	4.208
2	60	58	4.275	4.318
3	62	60	4.386	4.430
4	64	62	4.495	4.540
5	66	64	4.606	4.652
6	68	66	4.744	4.791
7	70	68	4.881	4.930
8	72	70	5.018	5.068
9	74	72	5.156	5.207
10	76	74	5.294	5.347
11	78	76	5.431	5.486
12	80	78	5.577	5.632

Garantieschaal DTG 15

ervaring	Oude DTG VOLGNR.	FWG VOLGNR.	bedrag 1-1-2006	bedrag 1-1-2007
0	68	66	4.744	4.791
1	70	68	4.881	4.930
2	72	70	5.018	5.068
3	74	72	5.156	5.207
4	76	74	5.294	5.347
5	78	76	5.431	5.486
6	80	78	5.577	5.632
7	82	80	5.729	5.787
8	84	82	5.884	5.943
9	86	86	6.219	6.281
10	88	88	6.398	6.462
11	90	91	6.667	6.733

Het minimumloon bedraagt met ingang van 1 januari 2006 € 1.272,60.

HOOFDSTUK 5

LEERLINGEN EN ASSISTENT-GENEESKUNDIGEN I.O.

Artikel 1

Leer-arbeidsovereenkomst beroepspraktijkvorming

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

Artikel 2

Instream

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

Artikel 3

Salarisschaal

1. Voor leerlingen, met wie de werkgever een leer-arbeidsovereenkomst heeft gesloten en die een opleiding volgen op kwalificatieniveau 2, 3, 4 of 5, zoals bedoeld is in de in artikel 5:1 genoemde wettelijke regelingen, geldt het in de navolgende tabel vermelde salaris 1. Deze

tabel is gebaseerd op een 36-urige werkweek. De voltijdsarbeidsduur van de onderhavige leerlingen bedraagt 36 uur.

	Per 1-1-2006	Per 1-1-2007
1e praktijkleerjaar	€ 1.047,-	€ 1.058,-
2e praktijkleerjaar	€ 1.259,-	€ 1.271,-
3e praktijkleerjaar	€ 1.464,-	€ 1.479,-
4e praktijkleerjaar	€ 1.551,-	€ 1.567,-

2. De leerling-werknemer met een leer-arbeidsovereenkomst van 36 uur gemiddeld per week, heeft in het kader van de opleiding als bedoeld in artikel 5:1 het recht om met behoud van salaris de arbeid te onderbreken voor het volgen van binnenschools leren, met een maximum van 4 uur maal 40 weken (160 uur) op jaarbasis. Voor de leerling-werknemer die een leer-arbeidsovereenkomst heeft met een arbeidsduur van minder dan 36 uur gemiddeld per week, wordt de omvang van de lestijd als bedoeld in de voorgaande zin ten minste naar rato van de omvang van het dienstverband vastgesteld.
3. Voor leerlingen die een opleiding volgen op kwalificatieniveau 5 kan afgeweken worden van het bepaalde in lid 1 indien het tweede jaar, in het verlengde van het eerste jaar, een overwegend theoretisch karakter draagt en waarin stages zijn opgenomen. Voor een periode van 12 maanden kan in dit jaar een leerovereenkomst met de leerling worden aangegaan. In het derde jaar, wanneer met de leerling een leer-arbeidsovereenkomst is aangegaan, begint de leerling met een salaris behorende bij het tweede praktijkleerjaar.
4. De werkgever kan met een leerling van 21 jaar of ouder voor de duur van de opleidingsperiode een hogere salariëring overeenkomen indien sprake is van een of meer van de volgende situaties:
 - een leerling die een opleiding gaat volgen, maar reeds in het bezit is van een voor de functie relevant diploma beroepsonderwijs;
 - een arbeidsmarktknelpunt in de regio bestaat voor de betreffende functie;
 - een leerling die is aan te merken als herintreder.
 De werkgever komt deze bevoegdheid slechts toe indien hij in overleg met de OR/personeelsvertegenwoordiging een regeling vaststelt. Van de leeftijdsgrens van 21 jaar in dit artikel kan door de werkgever worden afgeweken in die gevallen waarin een leerling-werknemer onder de 21 jaar een opleiding gaat volgen maar reeds in het bezit is van een voor de functie relevant diploma beroepsonderwijs.
5. Tijdens de beroepsvoorbereidende periode die van toepassing is op de leerling verzorgende IG (kwalificatieniveau 3) respectievelijk de leerling verpleegkundige (kwalificatieniveau 4) wordt een bruto zak-

Gehandicaptenzorg 2006/2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

geld toegekend ter hoogte van het minimum(jeugd)loon (dat gezien de leeftijd voor de leerling zou gelden indien hij werknemer zou zijn). Geen zakgeld wordt toegekend indien en voor zolang de leerling een uitkering ontvangt, die gelijk is of hoger dan het genoemde zakgeld. Bij een deeltijdopleiding ontvangt de leerling het zakgeld naar rato. In het kader van deeltijd- of verkorte opleidingstrajecten kan van de lengte van de voorbereidende periode worden afgeweken. Opleidingsvormen die afwijken van het standaardmodel voor de opleiding worden overeengekomen tussen de zorginstelling en de onderwijsinstelling en vervolgens in de overeenkomst met de leerling bevestigd.

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

Artikel 4

Minimum salaris voor aspirant leerlingen

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

Artikel 5

Regeling faciliteiten voor leerlingen

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

Artikel 6

Inspanningsverplichting werkgever

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

Artikel 7

Stagiaires

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

Artikel 8

Begeleiding leerling

1. De werknemer die door de werkgever met de taak belast is om een leerling te begeleiden, dient minimaal een maal per maand een voortgangsgesprek te voeren met deze leerling.
2. De werkgever draagt er zorg voor dat er contact met de onderwijsinstelling is over de ontwikkeling van individuele leerlingen.
3. Voor de begeleiding van de leerling is binnen de instelling een

Gehandicaptenzorg 2006/2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

praktijkopleider aangewezen of een functionaris die de taken van een praktijkopleider vervult. Deze beschikt over:

- a. een diploma of getuigschrift van minimaal hetzelfde vakinhoudelijk of aanverwant vakinhoudelijk niveau waarvoor wordt opgeleid of over:
- b. een diploma van een opleiding praktijkopleider danwel eerder verworven bekwaamheid met betrekking tot methodische, didactische en beoordelingsvaardigheden danwel bereid te zijn binnen een afgesproken tijd de genoemde bekwaamheid te verwerven.

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

Artikel 9

Assistent-geneeskundigen in opleiding tot arts voor Verstandelijk Gehandicaptten

1. Voor de werknemer die de opleiding tot arts voor verstandelijk gehandicaptten volgt, geldt tenminste de aanloopschaal van de laagst voorkomende functionele schaal voor de artsenfunctie.
2. Voor de salarিসvaststelling worden de contractueel overeengekomen arbeidsuren in aanmerking genomen.
3. In overleg tussen werkgever en werknemer kan in afwijking van lid 2 worden overeengekomen dat de uren geheel dan wel gedeeltelijk als werktijd worden aangemerkt.

Artikel 10

Gezondheidszorgpsycholoog in opleiding

1. Voor de werknemer die de opleiding tot gezondheidszorgpsycholoog volgt, geldt tenminste de aanloopschaal van de laagst voorkomende functionele schaal voor de psychologenfunctie.
2. Voor de salarিসvaststelling worden de uren in aanmerking genomen waarop daadwerkelijk arbeid wordt verricht.
3. In overleg tussen werkgever en werknemer kan worden overeen

gekomen dat de lessen geheel dan wel gedeeltelijk als werktijd worden aangemerkt.

HOOFDSTUK 6

ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN

Artikel 1

Arbeidsduur

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

Artikel 2

Arbeidstijdenbeleid

1. De werkgever stelt op grond van artikel 27 WOR in overleg met de ondernemingsraad/personeelsvertegenwoordiging het arbeidstijdenbeleid voor de instelling vast.
2. Partijen bij deze CAO bevelen werkgever en ondernemingsraad/personeelsvertegenwoordiging uitdrukkelijk aan de volgende roostermodaliteiten bij hun overleg te betrekken:
 - a. Een modaliteit waarbij de arbeidstijden zodanig worden vormgegeven dat in een periode van 4 weken ten minste 3 blokken van 3 aaneengesloten vrije dagen voorkomen;
 - b. Een modaliteit waarbij de arbeidstijden zodanig worden vorm-

Gehandicaptenzorg 2006/2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- gegeven dat in een periode van 4 weken ten minste 2 blokken van 3 aaneengesloten vrije dagen voorkomen, waarbij de vrije weekenden in stand blijven;
- c. Een modaliteit waarbij de arbeidstijden zodanig worden vormgegeven dat in een periode van 13 weken tenminste 4 blokken van 3 aaneengesloten vrije dagen voorkomen, waarbij het aantal losse vrije dagen dient te worden beperkt tot maximaal 4;
 - d. Een modaliteit waarbij de arbeidstijden zodanig worden vormgegeven dat in een periode van 13 weken de roostervrije tijd in blokken van ten minste 2 aaneengesloten vrije dagen en maximaal 4 losse vrije dagen wordt ingeroosterd.
 - e. Een modaliteit voor kleine afdelingen en/of solistische functies waarbij ten behoeve van de werknemer met een volledig dienstverband de vormgeving van het arbeidstijdenbeleid op perioden langer dan 13 weken kan worden gerealiseerd.
3. Indien het bepaalde in lid 2 sub e wordt toegepast, maakt de werkgever met de werknemer onder meer schriftelijk afspraken over:
- hoeveel uren worden gespaard;
 - de termijn waarover wordt gespaard;
 - de vorm waarin de vrije uren worden opgenomen;
 - gevolgen bij einde arbeidsovereenkomst.
4. Ten aanzien van de werknemer op wie het bepaalde in lid 2 sub e van toepassing is, die ten gevolge van arbeidsongeschiktheid zijn werkzaamheden niet heeft verricht, gaat de opbouw van te sparen uren gedurende de arbeidsongeschiktheid doch nooit langer dan over een tijdvak van een half jaar door.

Artikel 3

Arbeidstijden algemeen

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

diensten te draaien. De werknemer ontvangt daarvoor een vergoeding op grond van het bepaalde in hoofdstuk 7 van de CAO.

4. Als sprake is van een arbeidstijdenregeling met wisselende diensten, moet de werkgever de arbeidstijdenregeling zo spoedig mogelijk, maar ten minste 21 etmalen voor de aanvang van de periode waarop de arbeidstijdenregeling betrekking heeft, aan de werknemer bekend maken.
5. Indien door de aard van de werkzaamheden de in lid 4 genoemde termijn niet kan worden toegepast, geldt voor de werknemer een kortere termijn van bekendmaking van de arbeidstijdenregeling.
6. Bij de regeling van de arbeidstijden wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met de levensbeschouwing van de werknemer.
7. Als de aard van de werkzaamheden dit noodzakelijk maakt, kan de werknemer met inachtneming van het bepaalde in lid 6, opgedragen worden werkzaamheden op zondag te verrichten.
8. Overdracht van dienst vindt plaats binnen werktijd.
9. De diensten worden aaneengesloten verricht, tenzij de aard van de werkzaamheden verbonden aan de functie zich hiertegen verzet. De werkgever kan enkel tot vaststelling van de niet-aaneengesloten diensten overgaan met instemming van de werknemer.

Artikel 4

Roostervrije dagen/vrije weekends

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

Artikel 5

Verschoven diensten

Indien door bijzondere omstandigheden met een incidenteel karakter het dienstbelang dit vordert, kan de werkgever, na overleg met de werknemer wijziging aanbrengen in een reeds vastgestelde arbeidstijdenregeling zoals bedoeld in artikel 6:3 lid 1. De werknemer ontvangt daarvoor een vergoeding op grond van het bepaalde in artikel 7:12 van de CAO. Er is

Gehandicaptenzorg 2006/2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

slechts sprake van een verschoven dienst in de zin van dit artikel indien een aantal aaneengesloten uren, waarop de werknemer volgens vastgestelde arbeidstijdenregeling of rooster arbeid zou dienen te verrichten, door de werkgever wordt verplaatst naar enig ander moment, waarop de werknemer volgens vastgestelde arbeidstijdenregeling of rooster geen arbeid zou dienen te verrichten.

Artikel 6

Pauzes

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

Artikel 7

Arbeidstijden zwangere werkneemsters en werknemers van 55 jaar of ouder

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

Artikel 8

Afwijkende arbeidsduur voor kleine afdelingen en/of solistische functies

1. Ten aanzien van de werknemer met een volledige arbeidsduur kan van het bepaalde in artikel 6:1 als volgt worden afgeweken:
 - a. voor kleine afdelingen en/of solistische functies kan de 36-urige werkweek op perioden langer dan zes maanden worden gerealiseerd.
 - b. voor de onder a. genoemde situaties waarvoor de 36-urige werk-

week ook niet op perioden langer dan zes maanden kan worden gerealiseerd, behoort een arbeidsduur van gemiddeld 38 uur tot de mogelijkheden.

2. Met de werknemer op wie lid 1 sub a van toepassing is, komt de werkgever overeen dat hij boven de voor hem geldende contractuele basis-arbeidsduur van 36 uren twee uren extra werkt. De extra te werken uren worden afzonderlijk geregistreerd.
3. De extra uren als bedoeld in lid 2 worden door de werknemer gespaard. De werknemer heeft ten aanzien van deze gespaarde uren nimmer recht op een andere compensatie dan in tijd, behoudens het bepaalde in lid 6 van dit artikel en behoudens het bepaalde in hoofdstuk 12 Meerkeuzesysteem Arbeidsvoorwaarden.
4. Indien de werknemer wegens ziekte zijn werkzaamheden langer dan 6 maanden niet kan verrichten, is na deze periode een afspraak op grond van lid 2 niet meer van toepassing.
5. In het kader van de afspraak als bedoeld in lid 2 om twee uren extra te werken maakt de werkgever met zijn werknemer, met inachtneming van het bepaalde in dit artikel, onder meer schriftelijke afspraken over:
 - de termijn gedurende welke de extra uren worden gewerkt;
 - de wijze waarop en de periode wanneer de gespaarde extra gewerkte uren worden gecompenseerd;
 - het minimum en het maximum van de periode waarin de gespaarde uren worden opgenomen;
 - de wijze waarop bij de beëindiging van het dienstverband de voor deze beëindiging niet opgenomen gespaarde uren worden opgenomen;
 - de in acht te nemen afspraken bij het opnemen van verlof.
6. Bij beëindiging van het dienstverband, worden de gespaarde uren voor de datum van het einde van het dienstverband opgenomen. Ingeval het niet mogelijk is om alle opgespaarde uren voor de beëindiging van het dienstverband op te nemen worden de resterende uren uitbetaald tegen het dan geldende uurloon.
7. Alle arbeidsvoorwaarden genoemd in deze CAO en de op grond van deze CAO tussen werkgever en de ondernemingsraad overeengekomen regelingen en de pensioenaanspraken als bedoeld in het reglement van het PGGM blijven, tenzij in de CAO anders bepaald, gebaseerd op de contractuele basisarbeitsduur als bedoeld in lid 2 van dit artikel.
8. Indien de werknemer als bedoeld in lid 1 sub a op grond van het bepaalde in dit artikel, en voor zover van toepassing, op grond van

Gehandicaptenzorg 2006/2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

overige CAO bepalingen, meer verlofuren opbouwt dan fiscaal is toegestaan, is hij over het meerdere loonbelasting en premies verschuldigd.

Artikel 9

Extra uren werken boven de contractuele basis-arbeidsduur

1. De werknemer met wie een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is aangegaan en die tenminste één jaar in dienst is, kan bij de werkgever jaarlijks een schriftelijk verzoek indienen om gedurende de periode van een kalenderjaar, boven de voor hem geldende contractuele arbeidsduur, verder te noemen basis-arbeidsduur, ten hoogste vier uren gemiddeld per week extra te werken.
2. Het verzoek als bedoeld in lid 1 is gebaseerd op de op dat moment bestaande contractuele functie en arbeidsduur. Indien na toewijzing van het verzoek sprake is van een functiewijziging of wijziging van de contractuele arbeidsduur, dan vervalt de afspraak tot extra werken als bedoeld in lid 1, tenzij de werkgever en werknemer overeenkomen de afspraak tot extra werken voor de resterende duur van het kalenderjaar geheel of gedeeltelijk te handhaven.
3. Bij indiening van zijn verzoek vermeldt de werknemer het tijdstip van aanvang en de omvang van het aantal meer te werken uren alsmede voor welke van de in artikel 12:2 genoemde doelen hij de extra uren wil aanwenden.
4. De werknemer dient het verzoek tot het werken van extra uren als bedoeld in lid 1 uiterlijk vier maanden voor het eind van het kalenderjaar in.
5. De beslissing op het verzoek van de werknemer wordt door de werkgever binnen drie maanden schriftelijk aan de werknemer medege-deeld. Indien de werkgever het verzoek niet inwilligt, doet hij dit onder schriftelijke opgave van redenen.
6. De werkgever honoreert het verzoek geheel dan wel gedeeltelijk indien en voor zover het past binnen het door hem vastgestelde instellingsbeleid, de met de aard van de bedrijfsvoering samenhan-gende vereisten ten aanzien van de arbeidstijdenregelingen, de dienst-verlening naar de cliënten, de organisatorische mogelijkheden en de

daarmee verbonden kosten. De werkgever verwerkt de extra uren in de arbeidstijdenregeling.

7. Voor de extra uren als bedoeld in lid 1 heeft de werknemer nimmer recht op een andere compensatie dan in tijd, behoudens het bepaalde in lid 8 van dit artikel en behoudens het bepaalde in de artikelen 12:3 en 12:4 van hoofdstuk 12 Meerkeuzesysteem Arbeidsvoorwaarden.
8. Bij beëindiging van het dienstverband, worden de gespaarde uren voor de datum van het einde van het dienstverband opgenomen. Ingeval het niet mogelijk is om alle opgespaarde uren voor de beëindiging van het dienstverband op te nemen, worden de resterende uren uitbetaald tegen het dan geldende uurloon.
9. Indien de werknemer wegens ziekte zijn werkzaamheden langer dan 6 maanden niet kan verrichten, is na deze periode een afspraak op grond van lid 5, niet meer van toepassing.
10. De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad/personeelsvertegenwoordiging afwijken van de periode van een kalenderjaar als bedoeld in lid 1, de termijn van 4 maanden als bedoeld in lid 4 en de termijn van drie maanden als bedoeld in lid 5 van dit artikel.
11. Indien de werknemer als bedoeld in lid 1 op grond van het bepaalde in dit artikel, en voor zover van toepassing, op grond van overige CAO bepalingen, meer verlofuren opbouwt dan fiscaal is toegestaan, is hij over het meerdere loonbelasting en premies verschuldigd.
12. Alle arbeidsvoorwaarden genoemd in deze CAO en de op grond van het bepaalde in deze CAO tussen de werkgever en de ondernemingsraad overeengekomen regelingen en de pensioenaanspraken als bedoeld in het reglement van het PGGM blijven, tenzij in de CAO anders is bepaald, gebaseerd op de basis-arbeidsduur als bedoeld in lid 1 van dit artikel.

Artikel 10

Arbeidsduur tot gemiddeld 40 uur per week

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

Artikel 11

Seniorenverlof en aanpassing arbeidsduur

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

HOOFDSTUK 7

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

Artikel 1

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

1. Onder overwerk wordt verstaan: arbeid die incidenteel wordt verricht boven de bij arbeidstijdenregeling vastgestelde werktijden waarbij de overschrijding van de arbeidsduur wordt gemeten op half jaarbasis. Van overwerk is geen sprake voor zover sprake is van een verschoven dienst.
2. Onder bereikbaarheidsdienst wordt verstaan: de omstandigheid dat een werknemer – buiten de vastgestelde werktijd – bereikbaar dient te zijn ter consultatie en tevens in de mogelijkheid dient te verkeren om – indien noodzakelijk – op oproep zo spoedig mogelijk op de werkplek werkzaamheden te verrichten.
3. Onder consignatiedienst wordt verstaan: een tijdruimte tussen twee elkaar opeenvolgende diensten of tijdens een pauze, waarin de werknemer uitsluitend verplicht is om bereikbaar te zijn om in geval van onvoorziene omstandigheden op oproep de bedongen arbeid zo spoedig mogelijk te verrichten.
4. Onder onregelmatige dienst wordt verstaan: de arbeid die volgens rooster wordt verricht op de uren als vermeld in artikel 7:11. Onder onregelmatige dienst wordt mede verstaan arbeid die door een deeltijdwerker niet volgens rooster wordt verricht op de uren als vermeld

in artikel 7:11, boven het bij zijn arbeidsovereenkomst overeengekomen aantal uren, voorzover zij de 36 uren niet te boven gaan.

5. Onder nachtaanwezigheidsdienst wordt verstaan: een aaneengesloten dienst, waarin een tussen 23.00 uur en 09.00 uur gelegen en aaneengesloten periode van minimaal 6 en maximaal 8 uur is begrepen en waarin de werknemer in de instelling aanwezig en beschikbaar moet zijn voor het verrichten van noodzakelijke en onvoorziene werkzaamheden, maar overigens rust geniet.
6. Onder consultatiedienst wordt verstaan: de omstandigheid dat een werknemer – buiten de vastgestelde werktijd – telefonisch bereikbaar dient te zijn ter consultatie.

Artikel 2

Opdracht tot overwerk

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

Artikel 3

Bepaling aantal overwerkuren

1. Indien het overwerk wordt verricht gedurende een periode van een half uur of korter voorafgaande aan of aansluitend op de bij arbeidstijdenregeling vastgestelde werktijd, komt deze periode niet voor vergoeding in aanmerking.
2. Indien het overwerk wordt verricht gedurende een periode, langer dan een half uur, wordt deze periode afgerond op een heel uur.
3. Indien het overwerk wordt verricht gedurende een periode, langer dan een uur, wordt deze periode naar boven afgerond op halve respectievelijk hele uren.

Artikel 4

Vergoedingsregeling voor werknemer met een voltijd arbeidsduur

1. De vergoeding voor overwerk wordt – voorzover lid 3 van dit artikel niet anders bepaalt – verstrekt in de vorm van vrije tijd, gelijk aan het aantal uren dat het overwerk heeft geduurd en daarenboven

Gehandicaptenzorg 2006/2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

in de vorm van een geldelijke beloning als bedoeld onder lid 2 van dit artikel.

2. De onder 1 genoemde geldelijke beloning bestaat uit een percentage van het uurloon en wel:
 - 25% voor overwerk verricht tussen 06.00 uur en 22.00 uur op maandag tot en met vrijdag, met dien verstande dat in een periode van zeven dagen het aantal aldus te belonen uren maximaal 5 bedraagt; de overige uren worden beloond met 50%;
 - 50% voor overwerk verricht tussen 22.00 uur en 06.00 uur op maandag tot en met vrijdag;
 - 75% voor overwerk verricht op zaterdag tot 18.00 uur en op vrije dagen;
 - 100% voor overwerk verricht op zaterdag vanaf 18.00 uur, op zon- en feestdagen tussen 00.00 en 24.00 uur en op 24 en 31 december tussen 18.00 en 24.00 uur. Onder vrije dagen worden voor de toepassing van dit artikel verstaan: de dagen, niet zijnde zondag of feestdag, waarop de werknemer volgens zijn werktijdenregeling niet zou behoeven te werken.
3. Het recht op vergoeding van overwerk als genoemd onder lid 1 wordt toegekend in de volgende gevallen:
 - a. indien het salaris van de werknemer nr. 48 van de inpassingstabel niet overschrijdt;
 - b. indien het salaris van de werknemer nr. 48 van de inpassingstabel te boven gaat en voor zover het aantal gewerkte uren boven de in de arbeidstijdenregeling opgenomen arbeidsduur méér dan 6 gemiddeld per week bedraagt, te meten over de periode waarvoor de arbeidstijdenregeling geldt;
4. In afwijking van het gestelde in lid 3 onder a en b kunnen partijen bij deze CAO voor bepaalde categorie' n van werknemers een andere urennorm voor het overwerk vaststellen.

Artikel 5

Vergoedingsregeling voor de deeltijdwerker

1. De vergoeding van overwerk bestaat uit het voor de werknemer geldende uurloon, indien en voorzover het aantal overuren, gemiddeld per week, te meten over een periode van een half jaar, niet méér bedraagt dan het verschil tussen de voor de werknemer geldende

contractuele arbeidsduur en de arbeidsduur bij een voltijd arbeidsduur.

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

Artikel 6

Maximaal aantal uren overwerk, vacaturestelling

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

Artikel 7

Structureel meerwerk

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

Artikel 8

Opnemen vergoeding overwerk

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

Artikel 9

Werkings sfeer vergoeding onregelmatige dienst

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

Artikel 10

Vergoedingsregeling onregelmatige dienst

1. De vergoeding voor onregelmatige dienst wordt verstrekt in de vorm van een geldelijke beloning dan wel, indien de werknemer daarom verzoekt, in de vorm van vrije tijd. De vrije tijd wordt bepaald door de ingevolge artikel 7:11 berekende geldelijke vergoeding te delen door het geldende uurloon van de werknemer.
2. Het in het eerste lid bedoelde verzoek wordt, tenzij de belangen van de instelling zich hiertegen verzetten, door de werkgever ingewilligd.
3. Het in het eerste lid bedoelde verzoek dient in de eerste helft van enig kalenderjaar te worden gedaan. Bij inwilliging van het verzoek gaat de vergoeding in de vorm van vrije tijd in op 1 januari daaropvolgend en blijft tenminste voor 1 kalenderjaar gehandhaafd.

4. Op uiterlijk 30 juni van enig kalenderjaar kunnen werkgever en werknemer mededelen dat de vergoeding niet meer in de vorm van vrije tijd, doch in de vorm van een geldelijke beloning als bedoeld in lid 1 dient te geschieden. Deze wijziging gaat alsdan in op 1 januari daaropvolgend. De werkgever is bevoegd om aan de mededeling van de werknemer als bedoeld in dit lid geen gevolg te geven, indien de belangen van de instelling zich hiertegen verzetten.
5. Indien de onregelmatige dienst van de werknemer door de werkgever wordt beëindigd of verminderd, dan wel de beëindiging of vermindering plaatsvindt op bedrijfsgeneeskundig advies, kan de werkgever met de werknemer een tijdelijke afbouwregeling voor de vergoeding van de onregelmatige dienst overeenkomen.

Artikel 11

Berekening geldelijke vergoeding onregelmatige dienst

De in artikel 7:10 genoemde geldelijke beloning wordt berekend uitgaande van het geldende uurloon, waarbij echter voor de berekening als maximum geldt het uurloon afgeleid van nummer 19 van de inpassingstabel op grond van artikel 4:34, op basis van de volgende percentages:

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

Artikel 12

Vergoeding verschoven dienst

1. Indien de werkgever toepassing geeft aan artikel 6:5 aangaande verschoven diensten en daarmee wijziging aanbrengt in een reeds vastgestelde arbeidstijdenregeling ontvangt de werknemer schadeloosstelling ingeval hij ter zake van vrijetijdsbesteding reeds uitgaven heeft gedaan.
2. Indien de werkgever toepassing geeft aan artikel 6:5 aangaande verschoven diensten en ten gevolge daarvan in een vastgestelde arbeidstijdenregeling binnen 48 uur, na zijn mededeling hiervan aan de

Gehandicaptenzorg 2006/2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

werknemer, een verschuiving optreedt, ontvangt de werknemer – onverkort het bepaalde in lid 1 van dit artikel – naast het uurloon over de uren van die verschoven dienst uitsluitend een vergoeding conform het bepaalde in artikel 7:4 lid 2.

Artikel 13

**Vergoeding voor de bereikbaarheids-, consignatie- en
consultatiedienst**

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

Artikel 14

**(Opnemen) vergoeding bereikbaarheids-, consignatie- en
consultatiedienst**

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

2. Ingeval bereikbaarheids-, consignatie- of consultatiedienst wordt verricht op een door de werkgever aangewezen vakantiedag, als bedoeld in artikel 8:6 lid 3 en 8:7, blijft de aanspraak van de werknemer op die dag behouden.

Artikel 15

Vergoeding van arbeid tijdens bereikbaarheids-, consignatie- en consultatiedienst

1. De vergoeding voor arbeid verricht tijdens de bereikbaarheids-, consignatie- en consultatiediensten wordt verstrekt in de vorm van vrije tijd, gelijk aan het aantal uren dat de arbeid heeft geduurd en daarenboven in de vorm van een geldelijke beloning als bedoeld onder lid 2 van dit artikel.
2. De onder 1 genoemde geldelijke beloning bestaat uit een percentage van het uurloon en wel:
 - 25% voor arbeid verricht tussen 06.00 uur en 22.00 uur op maandag tot en met vrijdag, met dien verstande dat in een periode van zeven dagen het aantal aldus te belonen uren maximaal 5 bedraagt; de overige uren worden beloond met 50%;
 - 50% voor arbeid verricht tussen 22.00 uur en 06.00 uur op maandag tot en met vrijdag;
 - 75% voor arbeid verricht op zaterdag tot 18.00 uur en op vrije dagen;
 - 100% voor arbeid verricht op zaterdag vanaf 18.00 uur, op zonen feestdagen tussen 00.00 en 24.00 uur en op 24 en 31 december tussen 18.00 en 24.00 uur. Onder vrije dagen worden voor de toepassing van dit artikel verstaan: de dagen, niet zijnde zondag of feestdag, waarop de werknemer volgens zijn arbeidstijdenregeling of rooster niet zou behoeven te werken.
3. Ingeval de werknemer tijdens de bereikbaarheidsdienst of consignatiedienst wordt opgeroepen, wordt voor de berekening van de vergoeding uitgegaan van een periode van tenminste een half uur, te vermeerderen met de werkelijke reistijd.

Artikel 16

Maximaal aantal bereikbaarheids-, consignatie- of consultatiediensten

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

Gehandicaptenzorg 2006/2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

2. Consultatiediensten kunnen maximaal 7 dagen aaneengesloten worden verricht.

Artikel 17

Faciliteiten voor het verrichten van bereikbaarheids-, consignatie- of consultatiediensten

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

Artikel 18

Nachtaanwezigheidsdienst

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

Artikel 19

Compensatie nachtaanwezigheidsdienst

1. Uren, doorgebracht in (nacht)aanwezigheidsdienst, worden als halve werkuren aangemerkt. Deze halve werkuren worden in tijd gecompenseerd. Op verzoek van de werknemer kan van deze compensatie in tijd worden afgeweken en worden de halve werkuren door de werkgever uitbetaald door middel van een vergoeding op uurbasis ter hoogte van het actuele uurloon van de werknemer op het moment van het verrichten van de nachtaanwezigheidsdienst.

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

Artikel 20

Toepassing vergoeding overwerk en vergoeding onregelmatige dienst

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

Artikel 21

Begeleiding tijdens meerdaagse vakantie van cliënten

1. De werknemer kan niet verplicht worden tot begeleiding van cliënten tijdens hun meerdaagse vakantie.
2. Indien de werknemer bereid is tot het verrichten van de in lid 1 bedoelde werkzaamheden, heeft de werknemer recht op een vergoeding op basis van de door de werkgever in overleg met de OR/werknemersvertegenwoordiging getroffen regeling zoals bedoeld in lid 3.
3. De werkgever is verplicht in overleg met de ondernemingsraad/werknemersvertegenwoordiging een regeling te treffen voor de begeleiding tijdens een meerdaagse vakantie van cliënten. In deze regeling moet ten minste vastgelegd worden:
 - de compensatie voor de begeleidingstijd en
 - de onkostenvergoeding.
4. Indien de werkgever geen regeling voor de begeleiding tijdens een meerdaagse vakantie van cliënten heeft getroffen met de ondernemingsraad/werknemersvertegenwoordiging, ontvangt de werknemer voor het gedurende de volledige etmalen begeleiden van cliënten tijdens een vakantieperiode van tenminste een etmaal een vergoeding van 4

Gehandicaptenzorg 2006/2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

uren per etmaal. Het bepaalde in deze CAO ten aanzien van overwerk, onregelmatige diensten, bereikbaarheidsdienst, aanwezigheidsdienst, consignatiedienst en nachtaanwezigheidsdiensten is niet van toepassing. De vergoeding wordt voor tweevijfde deel in tijd gegeven en voor het overige deel omgezet in een geldbedrag bestaande uit een evenredig deel van het salaris.

HOOFDSTUK 8

VAKANTIE EN VERLOF

Artikel 1

Vakantierechten

1. De werknemer heeft met behoud van het salaris recht op 166 vakantie-uren per kalenderjaar.
2. Voor werknemers met een parttime dienstverband is de regeling van lid 1 naar rato van de omvang van het dienstverband. Voor werknemers met een gemiddelde arbeidsduur boven de 36 uur per week geldt eveneens een aantal vakantie-uren naar rato van de omvang van het dienstverband.
3. De werknemer die op 31 december 2000 in dienst is met een gemiddelde contractuele arbeidsduur van 38 uur, heeft in afwijking van lid 2 een verworven recht, bij handhaving van de 38-urige werkweek, van 184 uur vakantie per kalenderjaar.

Artikel 2

Vergrijzingsuren en 55+ regeling

1. Het volgens artikel 8:1 vastgestelde vakantieverlof wordt voor werknemers met een volledig dienstverband verhoogd:
 - met ingang van het kalenderjaar waarin de werknemer de leeftijd van 45 jaar bereikt tot en met het kalenderjaar waarin de werknemer de leeftijd van 49 jaar bereikt met 14,4 uur;
 - met ingang van het kalenderjaar waarin de werknemer de leeftijd van 50 jaar bereikt tot en met het kalenderjaar waarin de werknemer de leeftijd van 54 jaar bereikt met 21,6 uur;
 - met ingang van het kalenderjaar waarin de werknemer de leeftijd

van 55 jaar bereikt tot de dag waarop de werknemer 55 jaar wordt met 3 uur per volle maand in dat kalenderjaar dat de werknemer nog geen 55 jaar is. Het voorgaande geldt enkel voor elke volle maand van dat kalenderjaar dat de werknemer in dienst is bij de werkgever.

2. Voor werknemers met een parttime dienstverband is de regeling van lid 1 naar rato van de omvang van het dienstverband van toepassing.
3. De werknemer met een volledig dienstverband heeft vanaf de dag waarop hij de leeftijd van 55 jaar bereikt, recht op seniorenverlof tot een maximum van 184 uur per kalenderjaar. De werknemer die in de loop van het kalenderjaar de leeftijd van 55 jaar bereikt, heeft naar rato van de duur van dat kalenderjaar recht op seniorenverlof. De werknemer dient het seniorenverlof op te nemen in de vorm van een aaneengesloten periode van 4 uur per week en gedurende 46 weken.
4. Voor werknemers met een parttime dienstverband is de regeling van lid 3 naar rato van de omvang van het dienstverband van toepassing. De naar rato aanspraak van de parttimer geldt zowel voor de omvang van het seniorenverlof per jaar als de omvang van de opname per week.
5. De rechten op seniorenverlof vervallen bij ziekte.
6. Indien in geval van een solistische functie de werkgever het noodzakelijk oordeelt dat in het belang van de instelling het seniorenverlof in een week niet wordt genoten, kan de werkgever in overleg met de werknemer bepalen dat het verlof op een later moment wordt opgenomen. Het verlof dient in dat geval binnen een periode van vier weken te worden genoten.
7. Indien de werknemer van 55 jaar en ouder voor een kalenderjaar geen gebruik maakt van de regeling van lid 3, wordt voor de betreffende werknemer, naar rato van de periode waarin de werknemer geen gebruik maakt van de regeling in lid 3, het volgens artikel 8:1 vastgestelde vakantieverlof verhoogd met ingang van de dag waarop de werknemer:
 - de leeftijd van 55 jaar bereikt tot en met het kalenderjaar waarin de werknemer de leeftijd van 59 jaar bereikt, met 57,6 uren extra vakantieverlof per volledig kalenderjaar;
 - het begin van het kalenderjaar bereikt waarin de werknemer 60 jaar wordt tot en met de dag waarop de werknemer de leeftijd van 65 jaar bereikt, met 72 uren extra vakantieverlof per volledig kalenderjaar.
8. Voor werknemers met een parttime dienstverband is de regeling van lid 7 naar rato van de omvang van het dienstverband van toepassing.

Gehandicaptenzorg 2006/2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

9. De werknemer die gebruik maakt van een overbruggingsuitkering van het PGGM heeft geen recht op het bepaalde in artikel 8:2 lid 3 tot en met lid 8.

Artikel 3

Vermindering vakantierechten

1. De volgens de artikelen 8:1 en 8:2 vastgestelde duur van de vakantie wordt naar evenredigheid verminderd in de volgende gevallen:
 - a. indien de werknemer in de loop van het kalenderjaar in dienst treedt;
 - b. indien de arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer in de loop van het kalenderjaar eindigt dan wel wordt beëindigd;
 - c. indien de werknemer in deeltijd werkzaam is.
2. Het vakantieverlof waarop de werknemer ingevolge de in het eerste lid bedoelde vermindering over enig kalenderjaar aanspraak heeft, wordt, zo nodig naar boven afgerond op hele uren.

Artikel 4

Geen opbouw van vakantiedagen, indien geen recht op loon

1. De werknemer heeft geen aanspraak op vakantie-opbouw over de tijd, gedurende welke hij wegens het niet verrichten van de bedongen arbeid geen aanspraak op in geld vastgesteld loon heeft.
2. Evenwel heeft de werknemer aanspraak op vakantie-opbouw over het tijdvak, gedurende hetwelk hij geen recht op loon heeft:
 - a. omdat hij, anders dan voor eerste oefening en zonder het oogmerk om de krijgsdienst of andere overheidsdienst bij wijze van beroep te verrichten, een verplichting naleeft, hem opgelegd door de wet, of voortvloeiende uit een verbintenis, door hem jegens de Overheid aangegaan ten aanzien van 's Lands verdediging of ter bescherming van de openbare orde;
 - b. omdat hij verlof als bedoeld in artikel 7:641 BW geniet;
 - c. omdat hij, met toestemming van de werkgever, deelneemt aan een bijeenkomst die wordt georganiseerd door een vakvereniging waarvan hij lid is;
 - d. omdat hij verlof als bedoeld in artikel 7:643 BW geniet.

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

Artikel 5

Vaststellen van de vakantie

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

Artikel 6

Opname vakantie en aftrek ziekte-dagen

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

Gehandicaptenzorg 2006/2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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

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

Artikel 7

Verplichte collectieve sluiting

Voor de werknemers in de dagverblijven geldt het volgende: indien door de werkgever na overleg met de werknemers een sluitingsregeling is vastgesteld, zijn de werknemers verplicht gedurende de sluitingsperiode(s) vakantiedagen op te nemen, tenzij de werkzaamheden zich daartegen verzetten.

Artikel 8

Intrekken vakantie

1. Verleende vakantie kan worden ingetrokken, wanneer het belang van de instelling dit dringend noodzakelijk maakt.
2. Indien de werknemer als gevolg van het intrekken van de vakantie geldelijk schade lijdt, wordt deze hem vergoed.
3. Indien de werknemer als gevolg van het intrekken van de vakantie op een bepaalde dag slechts gedeeltelijk vakantie genoot, wordt deze dag niet in aanmerking genomen bij de berekening van het aantal genoten dagen.
4. Wanneer een werknemer tijdens een vastgestelde vakantie voldoende aantoonbaar voor de werkgever arbeidsongeschikt is in de zin van artikel 7:629 BW gedurende het eerste jaar van arbeidsongeschiktheid, gelden de verleende vakantiedagen niet als vakantiedagen.

Artikel 9

Opname in kalenderjaar

De vakantie dient in de regel in het desbetreffende kalenderjaar te worden opgenomen. In uitzonderlijke situaties kunnen werkgever en werknemer in overleg besluiten hiervan af te wijken.

Artikel 10

Omzetting vakantie in geld

Behalve in het geval bedoeld in artikel 7:641 BW, wordt het recht op vakantie niet omgezet in een aanspraak op een uitkering in geld.

Artikel 11

Bovenwettelijke vakantiedagen

In afwijking van artikel 8:10 kunnen de bovenwettelijke vakantie-uren van een kalenderjaar worden uitbetaald door middel van toepassing van het meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden zoals opgenomen in hoofdstuk 12 Meerkeuzesysteem Arbeidsvoorwaarden.

Artikel 12

Definities Verlof

1. a. Ten aanzien van de artikelen 8:12 tot en met 8:22 wordt verstaan onder betaald verlof:
het in een werktijdenregeling of rooster door de werknemer op grond van deze bepalingen op te nemen aantal uren waarop geen arbeid hoeft te worden verricht. Deze uren tellen mee bij de vaststelling van de totale arbeidsduur.
- b. Ten aanzien van de artikelen 8:12 tot en met 8:22 wordt verstaan onder onbetaald verlof het recht op vrij van iedere dienst en/of nachtaanwezigheids-, bereikbaarheids- en/of consignatiedienst.
2. De in het gezin van de werknemer verblijvende kinderen voor wie een adoptie-aanvraag is ingediend, worden voor de toepassing van dit hoofdstuk als kind van de werknemer aangemerkt.
3. Voor de toepassing van dit hoofdstuk geldt voor deeltijdwerkers het naar rato beginsel.

Artikel 13

Onbetaald verlof in verband met bijzondere gebeurtenissen

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

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

Artikel 14

Vrije dagen in verband met bijzondere gebeurtenissen

1. De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid om aan de hierna vermelde gebeurtenissen gedurende de bij die gebeurtenissen vermelde periode deel te nemen. Zo nodig verleent de werkgever daartoe betaald verlof.
 - a. Verhuizing van de werknemer in opdracht van de werkgever: 2 vrije dagen.
 - b. Huwelijk of registratie van partnerschap van één van de leden van het gezin van de werknemer: 1 vrije dag.
 - c. Huwelijk of registratie van partnerschap van bloedverwanten in de eerste en tweede graad van de werknemer, van de echtgeno(o)t(e) of relatiepartner: 1 vrije dag.
 - d. 25- en 40-jarig huwelijksfeest van de werknemer: 1 vrije dag.
 - e. 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksfeest van ouders of pleegouders van de werknemer, van de echtgeno(o)t(e) of relatiepartner: 1 vrije dag.
 - f. 25- en 40-jarig dienstjubileum van de werknemer: 1 vrije dag.
 - g. Overlijden van de echtgeno(o)t(e) of relatiepartner, (pleeg)kinderen, (pleeg)ouders van de werknemer dan wel van de echtgeno(o)t(e) of relatiepartner: de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie.
 - h. Overlijden van of het bijwonen van de begrafenis of crematie van

bloedverwanten in de tweede graad van de werknemer, van de echtgeno(o)t(e) of relatiepartner: 1 vrije dag.

2. Voor de gebeurtenissen genoemd in lid 1 sub a t/m f geldt dat de werknemer 14 etmalen tevoren aan de werkgever dient te melden dat hij van de regeling gebruik wenst te maken.
Voor de gebeurtenissen genoemd in lid 1 a t/m f en h wordt in afwijking van artikel 8:12, lid 3 voor deeltijders het naar rato beginsel niet toegepast.
3. De werkgever verleent bij zodanige ziekte in het gezin dat de werknemer regelingen moet treffen om de zorg te regelen: 24 uur betaald verlof op jaarbasis. De werkgever treft hiertoe een regeling in overleg met de ondernemingsraad.

Artikel 15

Verlof in verband met lidmaatschap commissies en dergelijke

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

Artikel 16

Huwelijk, samenlevingsverband en kraamverlof

1. De werknemer die een huwelijk dan wel op andere wijze een samenlevingsverband aangaat, hetzij bij notariële akte dan wel gemeentelijke of kerkelijke registratie, heeft recht op 2 extra vakantiedagen (=

Gehandicaptenzorg 2006/2007 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

14,4 uur). De werkgever behoeft slechts éénmaal de extra vakantiedagen toe te kennen zolang het hetzelfde samenlevingsverband betreft.

2. In afwijking van artikel 4:2 Wet Arbeid en Zorg heeft de werknemer bij bevalling van de echtgenote of relatiepartner recht op 28,8 uur kraamverlof. Bij samenloop met het calamiteitenverlof ex artikel 4:1 Wet Arbeid en Zorg wordt de duur van het calamiteitenverlof in mindering gebracht op het genoemde aantal uren kraamverlof.
3. Voor assistent-geneeskundigen in opleiding en werknemers die op grond van artikel 6:1, lid 2, een arbeidsduur van gemiddeld 38 uur hebben, gelden in plaats van de onder lid 1 en 2 van dit artikel genoemde uren: 16 respectievelijk 32 uren.

Artikel 17

Overige verlofmogelijkheden

De werkgever kan aan de werknemer betaald of onbetaald verlof verlenen in verband met overige bijzondere gebeurtenissen die niet in de CAO staan genoemd, zulks ter beoordeling van de werkgever.

Artikel 18

Onbetaalde verlenging bevallingsverlof

Aansluitend aan haar betaald (bevallings)verlof verleent de werkgever aan de werkneemster die zulks wenst, verlof zonder behoud van salaris voor een periode van maximaal 4 weken. Werkgever en werkneemster dienen uiterlijk 3 maanden voor de vermoedelijke datum van de bevalling een afspraak omtrent dit verlof te hebben gemaakt. De werkneemster dient daartoe haar wens tijdig kenbaar te maken aan de werkgever.

Artikel 19

Palliatief verlof

Bij zeer ernstige ziekte van de echtgeno(o)t(e) of relatiepartner, (pleeg)ouders, (pleeg)kind of een verwant, waarmee de werknemer samenwoont en waarvoor thuisverpleging en/of verzorging noodzakelijk is, wordt aan de werknemer die de verzorging en/of verpleging op zich neemt na overleg met de werkgever betaald verlof verleend voor een

aaneengesloten periode van maximaal 3 maanden. Het tijdens deze periode van verlof opgebouwde vakantieverlof wordt geacht in de totale verlofperiode te zijn inbegrepen. Een verklaring van de arts/behandelaar met betrekking tot de noodzaak van de verpleging en/of verzorging wordt door de werknemer overgelegd.

Artikel 20

Afwijzing verlof

Indien uit een oogpunt van instellingsbelang c.q. cliëntenbelang van de werkgever in redelijkheid niet verlangd kan worden op een bepaald tijdstip verzuim toe te staan of verlof te verlenen, dan zal na overleg met de werknemer door de werkgever een (gedeeltelijk) afwijzend besluit mogen worden genomen.

Artikel 21

Ouderschapsverlof

1. De werknemer heeft gedurende de periode dat het kind van de werknemer de leeftijd van 8 jaar nog niet heeft bereikt, aanspraak op ouderschapsverlof, conform de regeling opgenomen in de artikelen 6:1 tot en met 6:9 van de wet Arbeid en Zorg.
2. De werknemer kan zijn pensioenverzekering en/of de ziektekostenverzekering op vrijwillige basis voortzetten. De werkgever neemt een deel van de daarvoor verschuldigde premies voor zijn rekening, mits de werknemer na het onbetaalde verlof zijn dienstverband tenminste gedurende 6 maanden voortzet.
3. Het in het vorige lid bedoelde werkgeversdeel van de premies is voor zover wettelijk mogelijk gelijk aan het bedrag van de werkgeversbijdrage zoals die direct voorafgaande aan het onbetaald verlof door de werkgever verschuldigd waren, doch bedraagt niet meer dan de volledige gedurende de periode van onbetaald verlof aan het pensioenfonds respectievelijk de ziektekostenverzekeraar verschuldigde premies.
4. De werknemer ontvangt over het ouderschapsverlof dat wordt opgenomen in het eerste levensjaar van het kind waarvoor de verlofopname geldt, een vergoeding van 25% van het salaris van de uren waar ouderschapsverlof over wordt opgenomen.
5. Indien de arbeidsovereenkomst tijdens of binnen 6 maanden na het einde van het ouderschapsverlof op verzoek van de werknemer wordt beëindigd dan wel er in deze periode op verzoek van de werknemer een vermindering van de arbeidsduur plaatsvindt, dient de

Gehandicaptenzorg 2006/2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

werknemer het doorbetaalde salaris over het opgenomen ouderschapsverlof aan de werkgever terug te betalen.

6. Over de uren dat de werknemer ouderschapsverlof geniet, wordt geen vakantieverlof opgebouwd.
7. De werknemer kan alleen ten behoeve van kinderen geboren op of na 1 januari 2003 voor een vergoeding conform lid 4 in aanmerking komen.

Artikel 22

Verlof bij feestdagen

1. De werknemer heeft recht op verlof met behoud van salaris op de feestdagen als genoemd in artikel 1:1 sub g.
2. De werkgever geeft de werknemer de gelegenheid een vrije dag te genieten op de met hem afgesproken, voor zijn levensovertuiging geldende, feest- en gedenkdagen, die in de plaats treden van de bij de begripsbepalingen genoemde feest-en gedenkdagen, voorzover de bedrijfsvoering zulks toelaat. De werknemer geeft bij indiensttreding of voorafgaande aan enig kalenderjaar aan wanneer hij deze dag(en) wil genieten.
3. Indien de werknemer werkzaam is volgens een rooster met wisselende diensten, wordt voor elke feestdag genoemd in artikel 1:1 sub g welke niet op zaterdag en zondag valt, een dag ter compensatie toegekend, ongeacht of men op die dag moet werken, waarbij voor elke dag in de zin van dit lid 7,2 uur wordt gerekend. Voor werknemers met een parttime dienstverband, die werkzaam zijn volgens een rooster met wisselende diensten, is het bepaalde in de vorige volzin van toepassing naar rato van de omvang van hun dienstverband. Werknemers met een parttime dienstverband, die werkzaam zijn volgens een rooster met wisselende diensten, kunnen slechts naar verhouding van de omvang van hun dienstverband ingezet worden voor werkzaamheden op feestdagen tenzij de werknemer in overleg met de werkgever bereid is op meer feestdagen werkzaamheden te verrichten.
4. De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad een van lid 3 afwijkende regeling treffen. Deze regeling treedt in de plaats van

het bepaalde in lid 3. Indien geen overeenstemming is bereikt blijft het bepaalde in lid 3 van toepassing.

HOOFDSTUK 9

KOSTENVERGOEDINGEN

Artikel 1

Reiskosten woon-werkverkeer

1. De werkgever treft een regeling voor de vergoeding van de kosten, voor de werknemer verbonden aan het eenmaal dagelijks heen en weer reizen van zijn woning naar zijn werk.
2. De in lid 1 bedoelde regeling wordt niet vastgesteld, gewijzigd of ingetrokken dan met instemming van de ondernemingsraad/personeelsvertegenwoordiging.
3. Indien de in lid 1 en 2 bedoelde regeling niet tot stand komt heeft de medewerker ter zake van het eenmaal dagelijks heen en weer reizen van zijn woning naar zijn werk tenminste recht op vergoeding van de reiskosten gebaseerd op de laagste klasse van het openbaar vervoer, alsmede de kosten voortvloeiend uit gebruik van brug, tunnel of veer, tot ten hoogste een bedrag van € 1.10,08 per maand. Indien de medewerker ten gevolge van het uitvoeren van een gebroken dienst, als bedoeld in artikel 6:3 lid 9, meer dan eenmaal dagelijks heen en weer dient te reizen van zijn woning naar zijn werk heeft hij recht op vergoeding van de kosten van het heen en weer reizen tussen de gebroken diensten.
4. Op de in lid 3 omschreven vergoeding komt in mindering een eigen bijdrage van de werknemer ad € 51,69 euro. De vermindering door de eigen bijdrage vindt niet plaats over de kosten die zijn vergoed op grond van de laatste zin van lid 3 ten aanzien van de kosten voor het woon-werkverkeer tussen gebroken diensten.
5. De werknemer die gedurende minder dan 5 dagen per week werkzaam is ontvangt de in lid 3 omschreven vergoeding naar rato van het aantal werkdagen, waarbij de in lid 4 genoemde eigen bijdrage eveneens naar rato wordt verminderd.
6. Op verzoek van de werkgever dient de werknemer de bescheiden te overleggen op basis waarvan de tegemoetkoming kan worden vastgesteld.
7. De in lid 3 en lid 4 genoemde bedragen worden jaarlijks gelijktijdig

Gehandicaptenzorg 2006/2007 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

met de wijziging van de vervoerstarieven van de NS met een zelfde (gemiddeld) percentage aangepast.

Artikel 2

Reis- en verblijfkosten bij dienstreizen

1. De werkgever treft een regeling voor de vergoeding van de kosten, voor de werknemer verbonden aan het in opdracht van de werkgever in het kader van zijn werkzaamheden maken van dienstreizen.
2. De in lid 1 bedoelde regeling wordt niet vastgesteld, gewijzigd of ingetrokken dan met instemming van de ondernemingsraad/personeelsvertegenwoordiging.
3. Indien de in lid 1 en 2 bedoelde regeling niet tot stand komt heeft de medewerker ter zake van de noodzakelijk gemaakte verblijfkosten recht op vergoeding van de werkelijke kosten.
4. Indien de in lid 1 en 2 bedoelde regeling niet tot stand komt heeft de medewerker ter zake van de aan een dienstreis verbonden reiskosten recht op een reiskostenvergoeding van:
 - de kosten van openbaar vervoer op basis van het laagste klasse tarief bij gebruik van openbaar vervoer;
 - € 0,29 bruto per kilometer bij gebruik van de eigen auto met toestemming van de werkgever vanaf 1 juli 2006);
 - de voor deze vervoermiddelen door de fiscus vastgestelde forfaitaire kilometertarieven bij gebruik van een ander, eigen vervoermiddel. Voor de interpretatie van het begrip dienstreis wordt aangesloten bij de door de fiscus gehanteerde definitie.
5. Op verzoek van de werkgever dient de werknemer de bescheiden te overleggen op basis waarvan het bedrag van de vergoeding kan worden vastgesteld.

Artikel 3

Telefoonkosten

De werkgever treft in overleg met de ondernemingsraad/personeelsvertegenwoordiging een regeling voor de vergoeding van de noodzakelijkerwijs door zijn werknemers in het kader van de dienstbetrekking gemaakte telefoonkosten.

Artikel 4

Kost en inwoning

De werkgever treft in overleg met de ondernemingsraad/personeelsvertegenwoordiging een regeling ten aanzien van het verstrekken van kost en inwoning aan de werknemer door de werkgever.

Artikel 5

Maaltijdverstrekking

De werkgever treft in overleg met de ondernemingsraad/personeelsvertegenwoordiging een regeling ten aanzien van het verstrekken van maaltijd(en) aan de werknemer door de werkgever.

Artikel 6

Kleding

De werkgever treft in overleg met de ondernemingsraad/personeelsvertegenwoordiging een regeling ten aanzien van het voorschrijven van verplichte kleding en de wijze van vergoeding van de kosten van dergelijke kleding.

Artikel 7

Verhuiskosten

1. De werkgever treft een regeling voor de vergoeding van verhuiskosten voor zijn werknemers en aspirant-werknemers.
2. De in lid 1 bedoelde regeling wordt niet vastgesteld, gewijzigd of ingetrokken dan met instemming van de ondernemingsraad/personeelsvertegenwoordiging.
3. Indien de in lid 1 en 2 bedoelde regeling niet tot stand komt, heeft de werknemer die bij het aangaan van het dienstverband of gedurende zijn dienstverband verplicht wordt te verhuizen, aanspraak op een vergoeding van verhuiskosten met inachtneming van het bepaalde in lid 4.
4. Bij toepassing van lid 3 bestaat de verhuiskostenvergoeding uit:
 - vergoeding van de werkelijke kosten van transport door een erkend verhuisbedrijf van bagage en inboedel van de werknemer naar de nieuwe woning;
 - vergoeding van herinrichtingskosten ten bedrage van maximaal

Gehandicaptenzorg 2006/2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

12% van het jaarsalaris inclusief de vakantietoeslag met een maximum van bruto € 9076,- euro.

Artikel 8

Werkgeversbijdrage Ziektekostenregeling IZZ (vanaf 1 januari 2006)

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

Artikel 9

Registratiekosten ex artikel 4 registratiebesluit BIG

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

Artikel 11

Vergoeding Verklaring omtrent

Gedrag in het kader van preventie seksueel misbruik De werkgever vergoedt aan de gerede eindkandidaat in een sollicitatieprocedure de legeskosten van een verklaring omtrent gedrag, indien de werkgever de kandidaat verzocht heeft een dergelijke verklaring aan te vragen en te overleggen.

Artikel 12

Vergoeding kosten kinderopvang

1. De werknemer heeft recht op een bijdrage van de werkgever in de kosten voor kinderopvang. Deze bijdrage bedraagt éénzesde deel van de opvangkosten.

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

HOOFDSTUK 10

SOCIAAL BELEID

Sociaal beleid op landelijk niveau

Artikel 2

Organisatieverandering

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

Sociaal beleid op instellingsniveau

Artikel 3

Kader sociaal beleid

1. De werkgever ontwikkelt in overleg met de ondernemingsraad een verantwoord sociaal beleid ten behoeve van zijn instelling(en) en de daarbinnen werkzame werknemers.
2. Binnen de algemene beleidsontwikkeling op instellingsniveau, is het

Gehandicaptenzorg 2006/2007 **Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

sociaal beleid in het bijzonder gericht op de navolgende doelstellingen:

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

Artikel 4

Regeling traumatische ervaringen en rouw

De werkgever draagt zorg voor een adequate opvang van werknemers die een traumatische ervaring hebben gehad die verband houdt met de uitoefening van de functie en/of bij een overlijden van een cliënt of in de persoonlijk levenssfeer van de werknemer. De werkgever stelt daarvoor een regeling met instemming van de ondernemingsraad vast.

Artikel 5

Scholing en persoonlijke ontwikkeling

1. Scholingsbeleid op instellingsniveau
 - a. De werkgever stelt in overleg met de ondernemingsraad jaarlijks het scholingsplan voor de instelling vast. Het scholingsplan speelt in op de scholingsbehoefte van de strategie van de organisatie, en de behoefte van de te onderscheiden beroepsgroepen binnen de instelling.
 - b. Voor de uitvoering van het scholingsplan geldt per werkgever een budget van tenminste 1,3% van de loonsom per jaar.
 - c. Als onderdeel van het scholingsplan stelt de werkgever in overleg met de ondernemingsraad een regeling studiekosten en studieverlof op. In deze regeling wordt tenminste aandacht besteed aan:
 - opleidingen die in opdracht van de werkgever worden gevolgd;
 - de kosten die voor vergoeding in aanmerking komen en in welke mate, met dien verstande dat van studies die in opdracht van de werkgever worden gevolgd de kosten volledig worden vergoed;
 - de tijd waarvoor studieverlof wordt verleend en in welke mate, met dien verstande dat van studies die in opdracht van de werkgever worden gevolgd, de voor het volgen van de lessen en het afleggen van examens benodigde tijd als werktijd worden aangemerkt;
 - de terugbetaling van reeds verstrekte vergoedingen.
 - d. De werknemer heeft, ongeacht de omvang van zijn dienstverband, recht op scholing en plicht tot het volgen van scholingsactiviteiten. Tevens moet de werkgever rekening houden met de inhoud van het loopbaanadvies dat aan de werknemer is uitgebracht.
2. Persoonlijke ontwikkeling en loopbaanperspectief
 - a. De werkgever stelt in overleg met de ondernemingsraad jaarlijks het persoonlijk ontwikkelingsbeleid voor de instelling vast.
 - b. In het persoonlijk ontwikkelingsbeleid staat de gemeenschappelijke verantwoordelijkheid van de werkgever en werknemers voor de persoonlijke ontwikkeling van individuele werknemers voor ontwikkeling, inzetbaarheid en loopbaanperspectief centraal.
 - c. Het persoonlijk ontwikkelingsbeleid behelst tenminste de volgende punten:
 - Inzicht in de toekomstige kwalitatieve en kwantitatieve ontwikkeling van de formatie en van de voorkeuren, inzichten en ambities van afzonderlijke werknemers;
 - Introductie en begeleiding op de werkplek bij de aanvang van de loopbaan binnen de organisatie.

Gehandicaptenzorg 2006/2007 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- Instrumentarium dat de belastbaarheid van de werknemer op objectieve wijze relateert aan diens leeftijd en levensfase en bijdraagt aan een goede afstemming tussen capaciteiten, belastbaarheid, cliëntgebonden activiteiten en behoeften van de organisatie;
 - Bij beëindiging van ieder dienstverband wordt een exitgesprek gevoerd.
- d. Voor de uitvoering van het beleid ten aanzien van persoonlijke ontwikkeling en loopbaan geldt per werkgever een budget van tenminste 0,2% van de loonsom per jaar.
3. Instellingsbeleid op periodieke gesprekken De werkgever stelt in overleg met de ondernemingsraad een beleid inzake het voeren van periodieke, in de regel jaarlijks, individuele gesprekken met werknemers. Bestaande systematieken van functionerings- en/of beoordelingsgesprekken worden hierin geïntegreerd.

Sociaal beleid op werknemersniveau

Artikel 6

Werkoverleg

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

Artikel 7

Persoonlijke ontwikkeling individuele werknemers

1. Iedere werknemer heeft het recht om, in de regel jaarlijks, een periodiek gesprek te voeren. Een verzoek van de werknemer om een periodiek gesprek te voeren dient binnen 3 maanden door de leidinggevende te worden gehonoreerd.

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

HOOFDSTUK 11

ARBEID EN GEZONDHEID

Artikel 1

Maatregelen in het kader van arbeid en gezondheid

1. De werkgever dient een samenhangend beleid met betrekking tot het voorkomen van ziekte en arbeidsongeschiktheid, de reductie van het ziekteverzuim en de spoedige reïntegratie van arbeidsongeschikte medewerkers tot stand te brengen.
2. De werkgever en de ondernemingsraad spannen zich in een actief preventie beleid te voeren om het risico op psychische en fysieke belasting en werkdruk terug te dringen. Hiertoe wordt een arbomanagementsysteem ingericht en een plan van aanpak opgesteld gericht op het terugdringen van de arbeidsrisico's zoals deze uit de RI&E en eventueel aanvullende diagnose instrumenten naar voren komen.
3. Op basis van de RI&E wordt indien noodzakelijk een werkdrukmeter, de tilthermometer of een plan van aanpak inzake agressie en emotionele belasting ingevoerd in een bepaalde organisatie-eenheid.
4. De resultaten van de RI&E en eventueel noodzakelijke invoering van de genoemde instrumenten in lid 3 worden in het werkoverleg bekendgemaakt en besproken.

Artikel 2

Maatregelen ter preventie

1. In het plan van aanpak wordt minimaal opgenomen:
 - De inrichting van de preventie en of arbo-organisatie waaronder de taakomschrijving van de preventiemedewerker(s), de keuze voor een eventuele arbodienst en of de inhoud van contracten met andere arbodienstverleners;
 - Activiteiten in het kader van werkdrukbestrijding en preventie van fysieke en psychische belasting op basis van sectorspecifieke onderzoeken en ontwikkelde instrumenten;
 - Aanpak van onveiligheid, agressie en seksuele intimidatie;
 - Invoering van een arbomanagementsysteem.
2. De ondernemingsraad heeft het recht van instemming ex artikel 27 WOR met betrekking tot het plan van aanpak zoals boven vermeld.
3. De besteding door de werkgever van de financiële middelen die door de overheid expliciet beschikbaar zijn gesteld ter verlaging van de werkdruk, vindt plaats na overleg met de ondernemingsraad.
4. Ter evaluatie van de maatregelen in het kader van arbeid en gezondheid brengt de ondernemingsraad jaarlijks schriftelijk verslag uit (bijvoorbeeld als onderdeel van het jaarverslag van de ondernemingsraad).

Artikel 3

Maatregelen bij ziekteverzuim en reïntegratie

1. In het verzuim- en reïntegratieprotocol wordt in ieder geval opgenomen dat in geval van herplaatsing van een werknemer die arbeidsongeschikt is geworden en voor deze herplaatsing her-, om- of bijscholing noodzakelijk is, 100% tegemoetkoming in de studie, en reis- en verblijfskosten wordt verstrekt. Geen kosten worden vergoed indien en voorzover de werknemer hiervoor een uitkering kan verkrijgen krachtens enige wettelijke regeling.
2. De werknemer die niet direct kan worden herplaatst zal een reïntegratietraject worden aangeboden dat kan bestaan uit:
 - persoonlijke coaching van de (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemer;

- een sterkte/zwakte-analyse, een beroepskeuzetest en een sollicitatietraining. De werkgever draagt de kosten van dit reïntegratietraject.

Artikel 4

Loondoorbetaling bij ziekte

1. De werknemer die op of na 1 januari 2004 wegens ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap en bevalling als bedoeld in artikel 7:629 Burgerlijk Wetboek (BW) verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, heeft:
 - a. gedurende een tijdvak van 52 weken aanspraak op doorbetaling van 100% van het naar tijdruimte vastgestelde brutoloon door de werkgever;
 - b. gedurende de daaropvolgende 52 weken aanspraak op doorbetaling van 70% van het naar tijdruimte vastgestelde brutoloon door de werkgever.
2. Onder naar tijdruimte vastgestelde brutoloon als bedoeld in dit artikel wordt verstaan het loon dat wordt afgeleid van de som van:
 - a. het bruto-maandsalaris dat de werknemer geniet op het moment dat de ongeschiktheid ontstaat;
 - b. de overige uitbetaalde structurele looncomponenten. Als zodanig gelden in ieder geval structurele beloningen in geld voor bereikbaarheidsdiensten en onregelmatige diensten;
 - c. de hoogte van de onder b. genoemde looncomponenten wordt vanaf 1 juli 2006 op maandbasis gemeten over een periode van zes maanden voorafgaand aan de maand waarin de ongeschiktheid ten gevolge van de ziekte is ingetreden.
3. De hoogte van het naar tijdruimte vastgestelde loon wordt vastgesteld op de eerste dag van arbeidsongeschiktheid. Bijstelling van het in lid 2 bedoelde brutoloon zal plaatsvinden:
 - a. indien het maandsalaris wijziging ondergaat ten gevolge van:
 - toekenning van een periodieke verhoging gedurende de periode van ziekte;
 - algemene salarisaanpassingen ingevolge deze CAO;
 - bij een voor aanvang van de arbeidsongeschiktheid overeengekomen wijziging van de arbeidsduur of een voor aanvang van de arbeidsongeschiktheid overeengekomen wijziging van de arbeidsovereenkomst;
 - b. door fiscale wijzigingen en wijzigingen in de sociale verzekerings- en/of de pensioenpremies, zoals deze zouden zijn ingehouden ingeval de werknemer niet ziek zou zijn geweest.
4. Gedurende de in lid 1 onder a en b genoemde perioden behoudt de werknemer recht op vakantiebijslag, onder aftrek van de op grond

Gehandicaptenzorg 2006/2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

van enige bij of krachtens de wet geldende verzekering, alsmede ingevolge de pensioenregeling van het PGGM toegekende vakantiebijslag. De hoogte van de vakantiebijslag wordt vastgesteld met inachtneming van het bepaalde in artikel 4:10 en het begrip salaris zoals gedefinieerd in artikel 1:1 sub d van deze CAO.

5. In afwijking van lid 1 heeft de vrouwelijke werknemer het in dat lid bedoelde recht niet gedurende de periode dat zij zwangerschaps- of bevallingsverlof geniet overeenkomstig artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet Arbeid en Zorg.
6. Het loon wordt verminderd met het bedrag van enige geldelijke uitkering dat de werknemer toekomt krachtens enige wettelijke voorgeschreven verzekering.
7. Het loon wordt voorts verminderd met het bedrag van de inkomsten, door de werknemer in of buiten dienstbetrekking genoten voor werkzaamheden die hij heeft verricht (al dan niet in het kader van een reïntegratietraject), gedurende de tijd dat hij, zo hij daartoe niet verhinderd was geweest, de bedongen arbeid had kunnen verrichten.
8. Voor de toepassing van dit artikel worden perioden, waarin de werknemer in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten, samengeteld indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschapsof bevallingsverlof wordt genoten als bedoeld in artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet Arbeid en Zorg, tenzij de ongeschiktheid redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.
9. Indien de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van een omstandigheid, waarvoor de werkgever aansprakelijk is zoals bedoeld in artikel 7:658 lid 2 BW, dan wordt tijdens arbeidsongeschiktheid gedurende 104 weken 100% loon doorbetaald.
10. De werkgever kan in individuele situaties, indien daarvoor naar zijn oordeel goede gronden aanwezig zijn, besluiten in het tweede ziektejaar meer dan 70% van het loon betalen.
11. Het recht op loondoorbetaling als bedoeld in lid 1 vervalt op het tijdstip dat de dienstbetrekking eindigt.

Artikel 5

Productieve arbeid en reïntegratie-activiteiten tijdens ziekte

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

Artikel 6

Loonaanvulling vervroegde IVA-uitkering (Inkomensvoorziening bij volledige arbeidsongeschiktheid)

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

Artikel 7

Arbeidsongeschiktheid van 0-35%

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

Artikel 8

Verlagen of vervallen van loondoorbetaling

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

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

HOOFDSTUK 12

MEERKEUZESYSTEEM ARBEIDSVOORWAARDEN

Artikel 1

Inwisselen van arbeidsvoorwaarden

1. Met inachtneming van de bepalingen van dit hoofdstuk kan de werknemer bij zijn werkgever gebruik maken van een meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden door de in artikel 12:2 genoemde arbeidsvoorwaarden, tijdbronnen respectievelijk geldbronnen, in te wisselen tegen de in artikel 12:2 genoemde tijd- respectievelijk gelddoelen. Indien een bron wordt ingewisseld tegen een doel dan dient de waarde van de bron respectievelijk de waarde van het doel gelijkwaardig aan elkaar te zijn.
2. Indien de werknemer gebruik wenst te maken van het bepaalde in lid 1 dan dient hij vóór 1 september van ieder kalenderjaar schriftelijk aan de werkgever kenbaar te maken welke bronnen hij in het volgende kalenderjaar wil inwisselen tegen welke doelen. De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad/personeelsvertegenwoordiging afwijken van de termijnen als bedoeld in de vorige zin.
3. De keuze die de werknemer maakt geldt, tenzij schriftelijk anders wordt overeengekomen en voor zover niet in strijd met het bij of krachtens wet bepaalde, voor de duur van een kalenderjaar. Gedurende deze periode kan de keuze noch door de werknemer noch door de werkgever worden gewijzigd.
4. De werkgever is verplicht de werknemer te wijzen op de gevolgen van de door de werknemer te maken keuze(n).

Artikel 2

Bronnen en doelen

1. De arbeidsvoorwaarden die de werknemer kan inwisselen zijn de navolgende tijdbronnen:
 - a. de voor hem, op grond van de artikelen 8:1 geldende jaarlijkse vakantie-uren voor zover dit het aantal van 144 uren (= 20 x 7,2 uur) overstijgt;
 - b. de op grond van artikel 6:8 gespaarde uren;
 - c. de extra uren als bedoeld in artikel 6:9;
 - d. resterende bovenwettelijke vakantie-uren uit voorgaande kalenderjaren;en de navolgende geldbronnen:
 - e. het bruto salaris;

Gehandicaptenzorg 2006/2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- f. de bruto vakantietoeslag met inachtneming van het minimum als bedoeld in artikel 16 van de Wet Minimumloon en Minimum vakantiebijslag;
 - g. de eindejaarsuitkering;
 - h. de bijzondere toeslagen als bedoeld in artikel 4:9 respectievelijk de waarnemingstoeslag als bedoeld in artikel 4:12.
2. De in het eerste lid genoemde bronnen kunnen met inachtneming van het bepaalde in artikel 12:3 en verder van dit hoofdstuk worden ingewisseld voor de navolgende tijddoelen:
- a. langdurig betaald verlof;
 - b. maximaal zeven extra vakantiedagen;
- en de navolgende geld (in natura) doelen:
- c. geld;
 - d. spaarloonregeling;
 - e. Vergoeding reiskosten;
 - f. de aanschaf van een fiets als onderdeel van de fiscaal goedgekeurde fietsenplan regeling;
 - g. Sparen voor levensloop;
 - h. een aanvullend pensioen als bedoeld in artikel 12:4 van dit hoofdstuk;
3. Ten aanzien van het inwisselen van bronnen voor doelen geldt het bepaalde in dit hoofdstuk.

Artikel 3

Inwisselen voor spaarverlof

1. De werknemer heeft, met inachtneming van het bepaalde in dit artikel, het recht om gedurende een met de werkgever overeen te komen periode verlofuren voortvloeiende uit de bronnen van artikel 12:2 te sparen en in een aaneengesloten periode op te nemen. Hiervoor kunnen de bronnen genoemd in artikel 12:2 lid 1 sub A tot en met C worden gebruikt. De gespaarde uren van de werknemer worden door de werkgever afzonderlijk geregistreerd als tegoed spaarverlof. De overeengekomen afspraken worden schriftelijk vastgelegd.
2. De werkgever kan met de ondernemingsraad/personeelsvertegenwoordiging overeenkomen dat bij de toepassing van het bepaalde in lid 1 wordt afgeweken van het bepaalde in artikel 8:9 van hoofdstuk 8 Vakantie en verlof met inachtneming van het wettelijk geldende minimum aantal dagen.

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

Artikel 4

Aanvullende pensioenaanspraken kopen met tegoed spaarverlof of brutoloon

1. De werknemer kan er voor kiezen om het spaarverlof als bedoeld in artikel 12:3 lid 1 en/of de brutolooncomponenten als bedoeld onder artikel 12:2 lid 1 sub E tot en met H geheel of gedeeltelijk in te wisselen voor de opbouw van pensioenaanspraken.
2. De werkgever verstrekt hiertoe aan de werknemer ter aanvulling op de pensioenrechten, een pensioentoezegging met inachtneming van de wettelijke bepalingen respectievelijk de wettelijke grenzen ten aanzien van de bovenmatige pensioenopbouw. De kosten van deze pensioenrechten komen geheel voor rekening van de werknemer.
3. Bij de toepassing van dit artikel wordt de waarde van het uurloon gelijk gesteld aan een bedrag ter hoogte van 115% van het actuele uurloon op het moment van de daadwerkelijke inwisseling in een pensioenaanspraak.

Artikel 5

Inwisselen in het kader van een fiscale regeling fietsenplan en spaarloonregeling

1. De werknemer kan gebruik maken van een door de werkgever geïnitieerd fietsenplan of spaarloonregeling onder de condities die de fiscale regelingen daaraan stellen.
2. In het kader van het bepaalde in lid 1 kan als financiering worden gebruikt:
 - het bruto maandsalaris;
 - de vakantietoeslag met inachtneming van het bepaalde in artikel 12:2;
 - de eindejaarsuitkering;
 - de beloningen als bedoeld in artikel 12:2 lid 1 sub H;
 - of, indien van toepassing, maximaal 3 vakantiedagen als bedoeld in artikel 12:2 lid 1 sub A.
3. Ten behoeve van de berekening van de waarde van een verlofdag wordt de loonwaarde van een vakantie-uur gelijk gesteld aan het actuele uurloon op het moment van daadwerkelijke inwisseling.

4. Indien de werknemer gebruik maakt van de mogelijkheden als wordt bedoeld in lid 1, voor zover van toepassing, het uurloon ten behoeve van de berekening van de toeslagen als bedoeld in de artikelen 7:4 en 7:5 (aangaande overwerk) en 7:11 (aangaande onregelmatige dienst) zodanig vastgesteld als ware het brutosalaris niet verlaagd.
5. Voor de berekening van de hoogte van de verhuiskostenvergoeding als bedoeld in artikel 9:7 en de gratificatie in artikel 4:13 wordt uitgegaan van het verlaagde brutosalaris.

Artikel 6

Geldbronnen inwisselen voor spaarloon

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

Artikel 7

Kopen en verkopen van vakantiedagen

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

Gehandicaptenzorg 2006/2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

6. De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad/personeelsvertegenwoordiging een van lid 4 en/of lid 5 afwijkende termijn overeenkomen.
7. De werkgever honoreert het verzoek geheel dan wel gedeeltelijk indien en voor zover het past binnen de organisatorische mogelijkheden en de daaraan verbonden kosten.

Artikel 9

Vergoeding reiskosten

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

Artikel 11

Sparen voor levensloopregeling

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

HOOFDSTUK 13

MEDEZEGGENSCHAP

Artikel 1

Faciliteiten medezeggenschapsorganen

1. De werkgever houdt binnen de overeengekomen werktijd rekening met de door OR-leden aan OR-werkzaamheden te besteden tijd en draagt binnen de mogelijkheden van de instelling zorg voor vervanging.
2. De leden van de ondernemingsraad zijn ter uitvoering van hun activiteiten voor de ondernemingsraad ten minste 300 uur per jaar vrij van dienst. Onder dit aantal uren worden alle wettelijke faciliteiten,

inclusief faciliteiten voor scholing, alsmede eventueel benodigde extra reistijd begrepen.

3. De werkgever stelt ten minste 1 uur per week kwalitatieve ambtelijke ondersteuning per ondernemingsraadzetel ter beschikking.

Artikel 2

(Extra) bevoegdheden ondernemingsraad

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

Artikel 3

Instellingsregelingen over CAO-onderwerpen

1. Deze CAO heeft een standaardkarakter. Van de bepalingen in deze CAO mag worden afgeweken indien de betreffende CAO-regeling dit toestaat en indien aan de daarvoor geldende voorwaarden wordt voldaan. Afwijkingen van de CAO in strijd met het in de vorige volzin bepaalde zijn nietig.
2. Over onderwerpen die niet in deze CAO geregeld zijn, kunnen werkgever en ondernemingsraad/personeelsvertegenwoordiging regelingen treffen voor zover deze niet in strijd zijn met de wet.
3. Uit de CAO Gehandicaptenzorg vloeit voort dat in ieder geval

Gehandicaptenzorg 2006/2007 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

instellingsregelingen worden overeengekomen ten aanzien van de volgende onderwerpen:

- regeling faciliteiten leerlingen (art. 5.5)
 - regeling opname vakantie en aftrek ziektedagen (art. 8:6, lid 3)
 - regeling calamiteitenverlof (art. 8:14, lid 3)
 - regeling telefoonkosten (art. 9.3)
 - regeling kost en inwoning (art. 9.4)
 - regeling maaltijdverstrekking (art. 9.5)
 - regeling kleding (art. 9.6)
 - regeling traumatische ervaring (art.10:4)
 - preventie beleid terugdringing psychische en fysieke belasting (art. 11:1)
 - plan van aanpak maatregelen ter preventie (art. 11:2)
 - verzuim- en reïntegratieprotocol (art. 11:3, lid 1)
 - scholingsplan en persoonlijk ontwikkelingsbeleid (art. 10.5, lid 1 en 2)
 - regeling periodieke gesprekken (art. 10:5, lid 3)
 - regeling studiekosten en studieverlof (art. 10:5, lid 1 sub c)
 - regeling spaarverlof (art. 12:3, lid 3)
4. In de CAO zijn een aantal kan-bepalingen opgenomen. Deze bepalingen bieden de werkgever de mogelijkheid om in of na overleg met de ondernemingsraad een andere regeling te treffen dan in de CAO staat. Afwijkende regelingen zijn mogelijk ten aanzien van:
- regeling bijzondere feest- en gedenkdagen (art. 1:1, lid g)
 - regeling duur arbeidsovereenkomst (art. 2:3, lid 2)
 - regeling bevordering (art. 4:11, lid 2)
 - regeling waarnemingstoelage (art. 4:12, lid 3)
 - regeling termijn bezwaarprocedure vaststellen functiebeschrijving (art.4:15, lid 2 en 4)
 - regeling termijn bezwaarprocedure FWG-waardering en indeling van de functie (art. 4:16, lid 2 en lid 4)
 - regeling termijn bezwaarprocedure vaststellen functiebeschrijving bij herindeling (art. 4:20, lid 2 en lid 4)
 - regeling termijn herindelingsvoorstel en gespreksverslag FWG (art. 4:21, lid 4)
 - regeling termijn akkoord herindelingsvoorstel FWG (art. 4:21, lid 5)
 - regeling termijn bezwaarprocedure herindelingsvoorstel FWG (art. 4:21, lid 7)
 - regeling termijn advies IBC-FWG bezwaar herindelingsvoorstel (art. 4:21, lid 8)
 - samenstelling IBC-FWG (art. 4:25)

- regeling termijn advies IBC-FWG (art. 4:27, lid 4)
 - regeling hogere salariëring leerlingen 21 jaar of ouder (art. 5:3, lid 4)
 - arbeidstijdenbeleid voor de instelling (art. 6.2)
 - regeling pauzes (art. 6.6)
 - regeling termijnen extra uren werken boven de contractuele basis-arbeidsduur (art. 6:9, lid 10)
 - regeling begeleiding tijdens meerdaagse vakantie van cliënten (art. 7:21)
 - regeling ziektedagen aanmerken als vakantiedagen (art. 8:6, lid 2)
 - regeling verlof bij feestdagen (art. 8:22, lid 4)
 - regeling reiskosten woon-werkverkeer (art. 9:1, lid 2)
 - regeling reis- en verblijfkosten bij dienstreizen (art. 9:2, lid 2)
 - regeling verhuiskosten (art. 9.7, lid 2)
 - regeling termijnen meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden (art. 12:1, lid 2)
 - regeling afwijking dagen voor spaarverlof (art. 12:3, lid 2)
 - regeling termijnen kopen en verkopen van vakantiedagen (art. 12:7, lid 6)
5. Voor elke decentrale instellingsregeling die na 1 mei 2006 tussen werkgever en ondernemingsraad/personeelvertegenwoordiging tot stand komt geldt dat deze worden aangegaan voor bepaalde tijd met een maximale duur van 3 jaar.
 6. Indien geen van de partijen de decentrale instellingsregeling uiterlijk twee maanden voor de overeengekomen einddatum schriftelijk opzeggen wordt de regeling stilzwijgend met een half jaar verlengd.
 7. Als door opzegging geen decentrale regeling meer van toepassing is wordt, indien van toepassing, de CAO-regeling (weer) van kracht, tenzij de werkgever en de ondernemingsraad/personeelsvertegenwoordiging opnieuw een afwijkende instellingsregeling overeenkomen.
 8. Ten aanzien van alle decentrale regelingen die voor 1 mei 2006 zijn overeengekomen wordt, voorzover daarin nog niet is voorzien, voor 1 juli 2007, alsnog een einddatum afgesproken met in achtneming van bovenstaande bepalingen.
 9. De decentrale instellingsregeling kan slechts tussentijds worden gewijzigd indien de werkgever en de ondernemingsraad/personeelsvertegenwoordiging dit schriftelijk overeenkomen.

HOOFDSTUK 15

WACHTGELD

Artikel 1

Recht op wachtgeld

1. Aan de werknemer die voor onbepaalde tijd is aangesteld en die uitsluitend wordt ontslagen wegens:
 - a. vermindering of beëindiging van de werkzaamheden; dan wel
 - b. reorganisatie; dan wel
 - c. onbekwaamheid c.q. ongeschiktheid voor de in de instelling te vervullen functie die niet aan zijn schuld of toedoen te wijten is, als gevolg van ontwikkelingen in de organisatie of ten aanzien van zijn functie dan wel beroep, die buiten de persoon van de werknemer liggen waarbij onder onbekwaamheid c.q. ongeschiktheid niet wordt verstaan arbeidsongeschiktheid;
wordt met ingang van de dag van ontslag door de werkgever een wachtgeld toegekend overeenkomstig de bepalingen uit deze CAO.
2. Het wachtgeld wordt uitsluitend toegekend indien en voor zover de werknemer een uitkering ontvangt op basis van de Werkloosheidswet als gevolg van ontslag wegens één van de in lid 1 onder a, b en c genoemde redenen.
3. Voor de toepassing van lid 1 wordt met ontslag gelijkgesteld de ontbinding van de arbeidsovereenkomst ex artikel 7:685 BW wegens de in lid 1 genoemde omstandigheden.

Artikel 2

Duur van het wachtgeld

1. Het wachtgeld wordt toegekend gedurende drie maanden.
2. De duur van het wachtgeld wordt vermeerderd met 1 maand voor de aaneengesloten volle dienstjaren die de werknemer langer dan 3 jaar in dienst is geweest.
3. De totale duur van het wachtgeld kan de duur van 38 maanden niet overstijgen.

4. Voor de bepaling van het aantal dienstjaren tellen alle volle maanden tezamen doorgebracht in dienst van een werkgever vallende onder de werkingssfeer van deze CAO. Voor werknemers die op 31 december 2000 in dienst zijn van een werkgever vallende onder de werkingssfeer van de CAO Gehandicaptenzorg (voorheen Ziekenhuiswezen) tellen tevens alle volle maanden tezamen aaneengesloten doorgebracht in dienst van bij de voormalige Nederlandse Zorgfederatie of diens rechtsvoorgangers aangesloten instellingen mee.

Artikel 3

Hoogte van het wachtgeld

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

Gehandicaptenzorg 2006/2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

het wachtgeld begrepen toeslagen die onder de bijdragegrondslag niet worden begrepen.

Artikel 4

Verplichtingen van de rechthebbende

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

Artikel 5

Vermindering van het wachtgeld

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

pensioenregeling – geldende pensioengerechtigde leeftijd, wordt aangemerkt als inkomsten bedoeld in het eerste lid.

4. Indien de rechthebbende door eigen toedoen wordt gekort op zijn werkloosheidsuitkering wordt op het wachtgeld een evenredige korting toegepast.

Artikel 6

Opschorting van het wachtgeld

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

Artikel 7

Vervallen van het wachtgeld

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

Artikel 8

Uitkering bij overlijden van de rechthebbende

Bij overlijden van de rechthebbende wordt door de werkgever aan de langstlevende echtgenoot van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde, of bij afwezigheid van deze aan diens minderjarige kinderen, een uitkering verstrekt ter grootte van het wachtgeld, dat over de eerstvolgende 3 maanden zou zijn uitgekeerd. Deze uitkering vervalt indien ter zake van overlijden uitkeringen worden verstrekt krachtens de sociale verzekeringswetten, waarvan het bedrag gelijk is aan of hoger is dan de uitkering. Indien de overledene geen betrekkingen nalaat als hierboven genoemd, kan de werkgever de uitkering doen toekomen aan de persoon of de personen, die door de werknemer schriftelijk aan de werkgever zijn opgegeven.

Artikel 9

Uitbetaling van het wachtgeld

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

Artikel 10

Afkoop van het wachtgeld

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

Artikel 11

Bijzondere regelingen

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

HOOFDSTUK 16

OVERGANGS- EN GARANTIEBEPALINGEN

Artikel 1

Overgangsbepaling arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd CAO Gehandicaptenzorg (voorheen DTG).

Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd welke voor 1 januari 2001 zijn afgesloten en waarop de CAO Gehandicaptenzorg (voorheen Dagverblijven en Tehuizen voor Gehandicapten) van toepassing was, lopen van rechtswege af op het contractueel afgesproken eindmoment. De bepalingen van artikel 2:3 juncto 2:4 gelden pas bij een verlenging van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd na 1 januari 2001.

Artikel 2

Oude salarisregeling van CAO Gehandicaptenzorg (voorheen Ziekenhuiswezen)

De werknemer die op 31-12-2003 onder de werking van het artikel 16:2 CAO Gehandicaptenzorg 2002-2003, met als titel Oude salarisgarantieregeling van CAO Gehandicaptenzorg (voorheen Ziekenhuiswezen) viel, behoudt de hieruit voortvloeiende rechten.

Artikel 4b

Garantieregeling WIW-medewerkers en ID-medewerkers

1. Dit artikel is per 1 januari 2004 van toepassing op werknemers die op 31 december 2003 bij hun huidige werkgever een dienstbetrekking op grond van de Wet inschakeling werkzoekenden of het Besluit In- en Doorstroombanen hadden en deze dienstbetrekking ongewijzigd hebben voortgezet.
2. In afwijking op artikel 1:5 lid 2 geldt voor de werknemer die een dienstbetrekking op grond van de Wet inschakeling werkzoekenden had op 31 december 2003, het volgende:
 - a. de aanstelling mag niet leiden tot verdringing van een reguliere arbeidsplaats;
 - b. de werkervaringsplaats kan zowel de in de CAO geregelde als niet-geregelde functies betreffen;
 - c. met de WIW-werknemer dient een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de duur van minimaal 6 maanden te worden afgesloten;
 - d. de salariëring van de WIW-werknemer vindt plaats op basis van het wettelijk minimum(jeugd)loon;
 - e. de werkgever dient de nodige aandacht te besteden aan scholing en begeleiding, die de WIW-werknemer in staat zullen moeten stellen tijdens het werken op de werkervaringsplaats zoveel mogelijk kennis en vaardigheden te verwerven;
 - f. de werkgever neemt de inspanningsverplichting op zich om de WIW-werknemer bij voldoende geschiktheid, na het verstrijken van de hierboven onder a genoemde periode van minimaal 6 maanden, door te laten stromen naar een reguliere arbeidsplaats binnen zijn instelling, indien de formatie dit toelaat.
 - g. Voorts gelden voor de in lid 1 van dit artikel bedoelde arbeidsrelatie de subsidievoorwaarden welke genoemd staan in de Wet Werk en Bijstand.
 - h. Bij wijziging van de Wet Werk en Bijstand, dan wel bij inwerkingtreding van een toekomstige vergelijkbare wettelijke subsidieregeling gedurende de looptijd van deze CAO, kunnen CAO-partijen nieuwe afspraken maken, die in de plaats komen van het bepaalde in dit artikel.
3. In afwijking op artikel 1:5 lid 2 geldt voor de werknemer die een dienstbetrekking op grond van het Besluit in- en doorstroombanen

2000-2003 (STb. 1999, 591) had op 31 december 2003, het volgende:

- a. Voorzover de toepassing van de subsidieregelingen gebaseerd op de Wet Werk en Bijstand in strijd is met de toepasselijke bepalingen in deze CAO, kan voorzover de toepassing van de CAO leidt tot niet toekenning van de subsidie door de subsidiegever aan de werkgever, door het OAGz besloten worden de desbetreffende CAO-bepaling voor werknemers die een arbeidsrelatie hebben waarop de subsidieregeling naast de CAO van toepassing is, buiten toepassing te verklaren.
- b. De in sub a genoemde buiten-toepassingverklaring werkt terug vanaf het moment van invoering van de met de CAO strijdige subsidievoorwaarde.
- c. In lid 4 van dit artikel zijn de salarisschalen voor werknemers in een instroombaan of een doorstroombaan als bedoeld in het Besluit in- en doorstroombanen opgenomen. Het loon voor een instroombaan kan maximaal 130% van het wettelijke minimum (jeugd)loon bedragen en maximaal 150% van het wettelijke minimum (jeugd) loon voor een doorstroombaan.
- d. De werknemer heeft jaarlijks recht op een periodieke verhoging volgens de systematiek van de salarisschaal uit lid 4. De periodiekdatum voor werknemers jonger dan 21 jaar is de eerste dag van de maand waarin hun verjaardag valt. Voor werknemers die bij hun indiensttreding 21 jaar en ouder zijn, geldt als periodiekdatum de maand waarin zij in dienst getreden zijn.

4. De salarisschalen bedragen:

Salarisschalen ID-banen

jeugdschaal		functionele schaal			
17 jr	499,60			1-1-2006	1-1-2007
18 jr	575,50	1	3	1.288	1.301
19 jr	664,00	2	4	1.339	1.352
20 jr	777,85	3	5	1.388	1.402
21 jr	917,00	4	6	1.415	1.429
		5	7	1.452	1.467
		6	8	1.490	1.505
		7	9	1.528	1.543
		8	10	1.571	1.587
		9	11	1.619***	1.635***
		10	12	1.669	1.686
		11	13	1.725	1.743
		12	14	1.782	1.800
		13	15	1.835	1.853
		14	16	1.894****	1.913****

Gehandicaptenzorg 2006/2007 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- * Het minimumloon bedraagt met ingang van 1 januari 2006 € 1.272,60.
- ** zonodig wettelijk minimumloon toekennen.
- *** maximum salaris I-banen (kan niet meer bedragen dan 130% van het wettelijk minimumloon).
- **** maximum salaris D-banen (kan niet meer bedragen dan 150% van het wettelijk minimumloon).

Artikel 5

Werkingsfeer Garantiebepalingen Sociaal Pedagogische Diensten (SPD)

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

2. In afwijking van lid 1 zijn voor de werknemer die op of na 1 augustus 2002, maar voor 1 januari 2003 in dienst treedt bij een SPD, slechts die onderdelen van de artikelen 16:5 tot en met 16:30 van de CAO Gehandicaptenzorg van toepassing waar dit uitdrukkelijk in de betreffende bepalingen is genoemd.

Artikel 7

Contracten voor bepaalde tijd

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

Artikel 8

Nevenfuncties

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

Artikel 9

Salariering bij overgang

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

Artikel 10

Functiewaardering

1. Hoofdstuk 4 van deze CAO is met ingang van 1 januari 2003 van toepassing met uitzondering van artikel 4:10 (vakantietoeslag), 4:11 (bevordering), 4:12 (waarneming) en 4:13 (jubileumgratificatie). De invoeringsdatum voor FWG 3.0, het functiewaarderingssysteem van deze CAO, is gesteld op 1 januari 2003.
2. De werkgever biedt de werknemer de functiebeschrijving aan op 1 januari 2003 waarbij de peildatum voor de functiebeschrijving ligt op 1 januari 2003.

Gehandicaptenzorg 2006/2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

3. In afwijking van lid 2 kan de werkgever met de Ondernemingsraad een andere peildatum of een andere datum voor het aanbieden van de functiebeschrijving afspreken. Wanneer een andere datum voor het aanbieden van de functiebeschrijving wordt afgesproken ligt deze uiterlijk op 1 augustus 2003.

Artikel 11

Salaris(garantie) voor werknemers in dienst op 31 juli 2002

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

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

Artikel 13

Vakantietoeslag

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

Artikel 14

Premie behoud en eindejaarsuitkering

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

Artikel 15

Gratificatie jubileum

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

Artikel 16

Arbeidsduur en werktijden

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

Artikel 17

Onregelmatige diensten

1. De werknemer die belast is met onregelmatige diensten komt per 1 augustus 2002 in aanmerking voor een vaste persoonlijke toeslag indien de onregelmatigheidstoelage op basis van deze CAO voor hem ongunstiger uitvalt dan de onregelmatigheidstoelage op basis van de CAO Welzijn.
2. Deze persoonlijke toeslag wordt als volgt berekend: Over de eerste 7 maanden van 2002 wordt het gemiddelde per maand van de onregelmatigheidstoelage volgens de CAO Welzijn berekend. Op 1 ja-

Gehandicaptenzorg 2006/2007 **Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

nuari 2003 wordt het gemiddelde per maand van de onregelmatigheidstoelage volgens artikel 7:10 van deze CAO berekend over de laatste 5 maanden van 2002. Indien het verschil tussen beide gemiddelden groter is dan € 10,- bruto wordt het bedrag ter grootte van het verschil als vaste persoonlijke toeslag aan de werknemer uitbetaald.

3. Voor de werknemer die geen onregelmatige diensten meer verricht komt de persoonlijke toeslag te vervallen.
4. Op deze persoonlijke toeslag is artikel 7:10 lid 5 van deze CAO van toepassing.

Artikel 18

Vakantieverlof

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

Artikel 21

Ouderschapsverlof

1. In afwijking van artikel 8:21 van deze CAO blijft voor de werknemer die op 1 augustus 2002 ouderschapsverlof geniet artikel 35a van de CAO Welzijn van toepassing evenals eventuele individuele afspraken. Dit geldt ook voor de ten aanzien van de werknemer opgenomen terugbetalingsregeling opgenomen in lid h van artikel 35a van de CAO Welzijn.
2. De werknemer die in de periode 1 augustus 2002 tot en met 1 augustus 2003 een kind heeft waarvoor hij volgens de wettelijke bepalingen ouderschapsverlof kan aanvragen en dat geboren is na 1 januari

1996 kan tot 1 augustus 2009 gebruik maken van artikel 35a van de CAO Welzijn. De tegemoetkoming wordt minimaal berekend over het bedrag van € 2.159,09 bruto (volnummer 23 van de CAO Welzijn). Dit bedrag wordt niet geïndexeerd met CAO-loonstijgingen.

Artikel 22

Reis- en verblijfkosten bij dienstreizen, telefoonkosten, thuiswerk

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

Artikel 25

Wachtgeld

1. Voor de werknemer die op of na 1 augustus 2002 wegens ontslag voor wachtgeld in aanmerking komt, is vanaf deze datum de wachtgeldregeling van de CAO Gehandicaptenzorg (artikelen 15:1 en verder van deze CAO) van toepassing.
3. In afwijking van hoofdstuk 15 van deze CAO geldt dat de wachtgeldregeling van de CAO Welzijn op de op 31 juli 2002 bestaande wachtgelduitkeringen van toepassing blijft. Echter de indexerings van deze wachtgelduitkeringen vindt niet plaats op basis van artikel 1 lid 3 van de Wachtgeldregeling van de CAO Welzijn maar enkel op basis van de loonstijgingen zoals die voor de CAO Gehandicaptenzorg tot stand komen.

Gehandicaptenzorg 2006/2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 26

Meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden

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

16:30 Garantietabel van salarisbedragen per maand voor de werknemer vanaf 18 jaar

	1-1-2006	1-1-2007
1	1.216,33	1.228,49
2	1.279,44	1.292,23
3	1.344,46	1.357,91
4	1.376,02	1.389,78
5	1.409,01	1.423,10
6	1.440,09	1.454,49
7	1.471,64	1.486,36
8	1.503,20	1.518,23
9	1.537,14	1.552,52
10	1.573,96	1.589,70
11	1.618,42	1.634,61
12	1.668,15	1.684,83
13	1.724,57	1.741,81
14	1.781,46	1.799,28
15	1.834,05	1.852,40
16	1.891,91	1.910,83
17	1.947,37	1.966,84
18	2.004,26	2.024,31
19	2.054,94	2.075,49
20	2.112,32	2.133,44
21	2.167,30	2.188,97
22	2.220,37	2.242,58

	1-1-2006	1-1-2007
23	2.274,88	2.297,63
24	2.328,91	2.352,19
25	2.384,84	2.408,69
26	2.446,04	2.470,50
27	2.505,33	2.530,38
28	2.558,40	2.583,99
29	2.617,21	2.643,38
30	2.676,50	2.703,26
31	2.733,87	2.761,21
32	2.787,42	2.815,29
33	2.845,75	2.874,21
34	2.905,04	2.934,09
35	2.960,02	2.989,62
36	3.012,13	3.042,25
37	3.076,68	3.107,45
38	3.140,27	3.171,67
39	3.204,81	3.236,86
40	3.259,80	3.292,40
41	3.323,39	3.356,62
42	3.387,46	3.421,33
43	3.449,61	3.484,11
44	3.508,90	3.543,99
45	3.562,92	3.598,55
46	3.614,08	3.650,22
47	3.670,02	3.706,72
48	3.727,40	3.764,67
49	3.783,34	3.821,17
50	3.839,28	3.877,67
51	3.896,17	3.935,13
52	3.952,59	3.992,11
53	4.009,48	4.049,58
54	4.064,47	4.105,11
55	4.119,93	4.161,13
56	4.175,39	4.217,14
57	4.230,37	4.272,68
58	4.285,84	4.328,69
59	4.340,82	4.384,23
60	4.396,76	4.440,73
61	4.452,70	4.497,23
62	4.508,64	4.553,72
63	4.563,62	4.609,26
64	4.618,60	4.664,79
65	4.687,45	4.734,33
66	4.757,26	4.804,83

Gehandicaptenzorg 2006/2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

	1-1-2006	1-1-2007
67	4.826,59	4.874,85
68	4.896,39	4.945,35
69	4.965,72	5.015,37
70	5.034,57	5.084,91
71	5.103,89	5.154,93
72	5.173,70	5.225,44
73	5.242,55	5.294,97
74	5.312,35	5.365,48
75	5.381,68	5.435,50
76	5.450,53	5.505,03
77	5.519,85	5.575,05
78	5.597,79	5.653,77

HOOFDSTUK 17

SLOTBEPALINGEN

Bijlage: Salaristabel nummers 1 t/m 100

Bedragen in euro's voor de CAO Gehandicaptenzorg

Volgnr.	1-1-2006	1-1-2007
- 2	1.160	1.171
- 1	1.205	1.217
b		
1	1.242	1.255
2	1.265	1.278
3	1.288	1.301
4	1.339	1.352
5	1.388	1.402
6	1.415	1.429
7	1.452	1.467
8	1.490	1.505
9	1.528	1.543
10	1.571	1.587
11	1.619	1.635
12	1.669	1.686

Volgnr.	1-1-2006	1-1-2007
13	1.725	1.743
14	1.782	1.800
15	1.835	1.853
16	1.894	1.913
17	1.942	1.961
18	1.998	2.018
19	2.052	2.072
20	2.106	2.127
21	2.161	2.182
22	2.215	2.237
23	2.270	2.293
24	2.325	2.348
25	2.381	2.405
26	2.440	2.465
27	2.500	2.525
28	2.553	2.579
29	2.613	2.640
30	2.672	2.699
31	2.727	2.755
32	2.784	2.811
33	2.842	2.870
34	2.901	2.930
35	2.956	2.985
36	3.022	3.052
37	3.085	3.116
38	3.149	3.180
39	3.212	3.244
40	3.269	3.301
41	3.331	3.365
42	3.392	3.426
43	3.454	3.488
44	3.511	3.546
45	3.564	3.600
46	3.617	3.654
47	3.672	3.709
48	3.726	3.763
49	3.781	3.819
50	3.836	3.874
51	3.891	3.930
52	3.946	3.985
53	4.002	4.042
54	4.056	4.097
55	4.111	4.152
56	4.167	4.208

Gehandicaptenzorg 2006/2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Volgnr.	1-1-2006	1-1-2007
57	4.220	4.262
58	4.275	4.318
59	4.332	4.375
60	4.386	4.430
61	4.440	4.484
62	4.495	4.540
63	4.550	4.595
64	4.606	4.652
65	4.674	4.721
66	4.744	4.791
67	4.811	4.859
68	4.881	4.930
69	4.949	4.999
70	5.018	5.068
71	5.086	5.137
72	5.156	5.207
73	5.225	5.277
74	5.294	5.347
75	5.363	5.416
76	5.431	5.486
77	5.500	5.555
78	5.577	5.632
79	5.655	5.711
80	5.729	5.787
81	5.807	5.865
82	5.884	5.943
83	5.960	6.020
84	6.038	6.098
85	6.127	6.188
86	6.219	6.281
87	6.307	6.370
88	6.398	6.462
89	6.488	6.552
90	6.577	6.643
91	6.667	6.733
92	6.757	6.825
93	6.848	6.916
94	6.938	7.008
95	7.029	7.100

Volgnr.	1-1-2006	1-1-2007
96	7.120	7.191
97	7.210	7.282
98	7.300	7.373
99	7.392	7.466
100	7.482	7.557

Gehandicaptenzorg 2006/2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Dictum II

De in dictum I opgenomen bepalingen zijn algemeen verbindend verklaard tot en met 31 maart 2007.

Dictum III

Voorzover de in dictum I opgenomen bepalingen strijdig zijn met bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen.

Dictum IV

Dit besluit treedt in werking met ingang van de tweede dag na de dagtekening van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst en vervalt met ingang van 1 april 2007 en heeft geen terugwerkende kracht.

Dictum V

Dit besluit zal in een bijvoegsel bij de Staatscourant worden geplaatst. Van deze plaatsing zal mededeling worden gedaan in de Staatscourant.

's-Gravenhage, 22 november 2006

*De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,*

Namens deze,

*De directeur Uitvoeringstaken
Arbeidsvoorwaardenwetgeving,*

Mr. M. H. M. van der Goes.