



CAO KNGF Geleidehonden

1 augustus 2025- 31 juli 2027

Cao code 301 (sociaal werk) of 4068

Collectieve Arbeidsovereenkomst KNGF

Algemene bepalingen	3
De arbeidsovereenkomst.....	4
Algemene verplichtingen van de werknemer	5
Algemene verplichtingen van de werkgever	7
Sociaalorganisatorische regelingen	7
Salariëring	9
Arbeidsduur en werktijden/vergoedingen	11
Verlof.....	14
Tegemoetkomingen en toelagen.....	17
schorsing en op non-actiefstelling.....	20
Einde van de arbeidsovereenkomst	21
Geschillenregeling	22
Slotbepalingen	24
Uitvoeringsregeling A - Salariëring	27
Uitvoeringsregeling B - Overwerk.....	34
Uitvoeringsregeling C - Toelage inconveniente uren	35
Uitvoeringsregeling D - Studiekosten en studieverlof	37

* Waar in deze CAO KNGF gesproken wordt over hij/hem, wordt ook zij/haar bedoeld. Functiebenamingen zijn aangeduid in de mannelijke vorm.

Algemene bepalingen

Definities

Artikel 1

In deze CAO wordt verstaan onder:

- a. *Arbeidsovereenkomst*: een overeenkomst als bedoeld in artikel 7:610 BW;
- b. *Werkgever*: Stichting KNGF Geleidehonden, hierna te noemen KNGF;
- c. *Werknemer*: degene die een arbeidsovereenkomst met de werkgever heeft gesloten;
- d. *Salaris*: het tussen werkgever en werknemer overeengekomen bruto maandloon, exclusief bijzondere vergoedingen zijnde inconvenientie uren toeslag en/of functietoeslag en/of toelagen en exclusief de vakantietoeslag en eindejaarsuitkering en exclusief toelagen zoals de bijtelling van de lease van de bedrijfsauto;
- e. *Arbeidsduur*: de - met inachtneming van deze CAO - tussen werkgever en werknemer overeengekomen tijd waarin arbeid wordt verricht, waarbij inbegrepen de reis- en wachttijden die hun oorzaak vinden in de door de werkgever opgedragen werkzaamheden.
Eveneens wordt onder arbeidsduur begrepen de reistijd verbonden aan werkzaamheden buiten de plaats van tewerkstelling en/of het werkgebied aan het begin en/of het einde van het werk, voor zover deze reistijden meer bedragen dan de gebruikelijke reistijden van het woon-/werkverkeer;
- f. *Plaats van tewerkstelling*: de plaats, waar de werknemer gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht;
- g. *Werkgebied*: het door de werkgever aangewezen gebied, waarin de werknemer gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht en zoals dit is vastgesteld in de individuele arbeidsovereenkomst;
- h. *Relatiepartner*: een persoon met wie de ongehuwde werknemer een affectieve relatie heeft en met wie hij - met het oogmerk duurzaam samen te leven - op hetzelfde adres woont en een gemeenschappelijk huishouden voert. Bloedverwanten van de werknemer tot en met de derde graad worden niet als relatiepartner aangemerkt.

Werkingssfeer

Artikel 2

1. Deze CAO is van toepassing op de werknemers die een arbeidsovereenkomst zijn aangegaan met KNGF.
2. Deze cao is een minimum-cao. Er kan van een cao-bepaling worden afgeweken alleen indien dit in het voordeel van de werknemer is.

Relatiepartner

Artikel 3

1. De bepalingen van de CAO en de daarvan onderdeel uitmakende uitvoeringsregelingen die van toepassing zijn op de gehuwde werknemer zijn van overeenkomstige toepassing op de werknemer met een relatiepartner als bedoeld in artikel 1, sub h mits is voldaan aan het gestelde in lid 2 van dit artikel en voor zover dat wettelijk mogelijk is en voor zover dat niet in bepaalde artikelen van de CAO wordt beperkt of uitgesloten.

2. De werknemer dient, hetzij bij indiensttreding, hetzij bij het ontstaan der affectieve relatie, een door hem en zijn relatie ondertekende schriftelijke verklaring aan de werkgever te overleggen, waaruit blijkt dat sprake is van een affectieve relatie als bedoeld in artikel 1 sub h en dat de relatiepartners op hetzelfde adres wonen. De werknemer dient het feit van beëindiging van de relatie, binnen een maand, schriftelijk aan de werkgever mede te delen.
3. Is aan het gestelde in lid 1 en lid 2 voldaan, dan wordt de relatiepartner als gezinslid aangemerkt. Onder aan- en bloedverwanten worden in dit verband mede begrepen aan- en bloedverwanten van de relatiepartner van de werknemer.
4. De werknemer met een relatiepartner kan pas aanspraken aan lid 1 van dit artikel ontlenen, nadat de werkgever in het bezit is gesteld van de verklaring als bedoeld in lid 2 van dit artikel.

Toepassing CAO

Artikel 4

Uitvoeringsregelingen, waarnaar in de CAO wordt verwezen, vormen één geheel met de CAO.

Artikel 5

Bepalingen in werkinstructies, huisregels of andere tussen werkgever en werknemer(s) overeengekomen regelingen die met de CAO en de uitvoerings-regelingen in strijd zijn, zijn nietig.

Artikel 6

1. a. De werkgever is verplicht aan de werknemer op diens verzoek kosteloos één exemplaar van deze CAO te verstrekken.
b. Het sub a bepaalde geldt eveneens voor iedere nieuw verschijnende uitgave.
c. De werkgever is tevens verplicht de na het verschijnen van een nieuwe druk als sub b bedoeld in de CAO aangebrachte wijzigingen in alle onderdelen van de instelling ter vrije inzage voor de werknemers te hebben.
2. De werkgever is verplicht tijdens de sollicitatieprocedure aan de gerede kandidaten een digitaal exemplaar van de CAO ter inzage uit te reiken.

De arbeidsovereenkomst

Artikel 7

1. De arbeidsovereenkomst kan worden aangegaan voor bepaalde tijd of voor onbepaalde tijd en wordt schriftelijk tussen werkgever en werknemer aangegaan.
2. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd mag niet voor langer dan maximaal één jaar worden aangegaan. Werkgever mag, binnen de grenzen van ketenregel van artikel 7:668a BW, zoals deze op enig moment luidt, meerdere arbeidsovereenkomsten met ieder een duur van maximaal één jaar aanbieden.

Algemene verplichtingen van de werknemer

Artikel 8

1. De werknemer is in het algemeen verplicht al datgene te doen en na te laten wat een goed werknemer in gelijke omstandigheden behoort te doen en na te laten.
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 de eisen van het beroep en het doel van de instelling.
3. Binnen redelijke grenzen en voor zover zulks uit het belang van het werk of de instelling voortvloeit, is de werknemer - na overleg - verplicht in te stemmen met:
 - a. het tijdelijk verrichten van andere werkzaamheden, welke in redelijke mate aansluiten bij zijn functie;
 - b. tijdelijke wijzigingen in de regeling van zijn arbeidsduur en werktijden;
 - c. tijdelijke wijzigingen in de plaats van tewerkstelling en/of werkgebied.

Artikel

9

1. De werknemer is verplicht tot geheimhouding van hetgeen hem uit hoofde van zijn functie en beroep ter kennis is gekomen, voor zover die verplichting uit de aard der zaak volgt, dan wel hem uitdrukkelijk is opgelegd. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van het dienstverband.
2. De in lid 1 bedoelde verplichting bestaat niet tegenover hen, die delen in de verantwoordelijkheid voor een goede vervulling van de functie van de werknemer noch ook tegenover hen, wier medewerking tot die vervulling noodzakelijk is te achten, indien en voor zover deze zelf tot geheimhouding verplicht zijn of zich dienen te verplichten.

Artikel 10

1. De werknemer is gehouden de werkgever schriftelijk in kennis te stellen van het voornemen gehonoreerde nevenfuncties te gaan verrichten en van uitbreiding in bestaande gehonoreerde nevenfuncties.
2. Indien deze werkzaamheden of uitbreiding daarvan als strijdig met of schadelijk voor de vervulling van zijn functie kunnen worden beschouwd, dient de werkgever binnen een maand na verzending van bedoelde kennisgeving hem schriftelijk en gemotiveerd mede te delen dat verrichting van deze werkzaamheden of uitbreiding daarvan niet geoorloofd is.
3. Indien door de werkgever binnen een maand geen antwoord wordt gegeven op bedoelde kennisgeving, wordt dit beschouwd als goedkeuring. Voordat de werkgever besluit tot het niet toestaan van het verrichten van werkzaamheden in verband met een al dan niet gehonoreerde nevenfunctie of een uitbreiding daarvan, is hij verplicht de werknemer daarover te horen.

Artikel 11

1. Het is de werknemer verboden middellijk of onmiddellijk deel te nemen aan ten behoeve van de werkgever uit te voeren aannemingen of leveringen, dan wel middellijk of onmiddellijk geschenken, beloningen of provisie aan te nemen of te vorderen, dan wel erfenissen of legaten te aanvaarden van personen met wie hij uitsluitend uit hoofde van zijn functie in aanraking komt.
2. Tenzij door de werkgever uitdrukkelijk toestemming is verleend, is het de werknemer verboden:
 - a. geld of goed toebehorend aan cliënten als geschenk of in bruikleen te

- aanvaarden, te kopen, te verkopen, te doen verkopen of te belenen;
- b. geld of goed toebehorend aan de werknemer/werkgever ter beschikking te stellen van of te verkopen aan cliënten dan wel borgtocht aan cliënten te verlenen;
- c. persoonlijke diensten te doen verrichten door cliënten en personen in dienst van de werkgever en goederen toebehorende aan de werkgever te gebruiken voor persoonlijke doeleinden.

Artikel 12

1. De werknemer is verplicht de goederen, welke door de werkgever aan zijn zorgen zijn toevertrouwd, zorgvuldig te beheren.
2. De werknemer kan slechts worden verplicht tot gehele of gedeeltelijke vergoeding van door de werkgever geleden schade, voor zover deze is ontstaan door opzet, grove schuld of ernstige nalatigheid van de werknemer.
3. De verplichting, als bedoeld in lid 2, kan niet worden opgelegd dan nadat de werknemer ter zake is gehoord, waarbij hij zich kan laten bijstaan door een raadsman.

Artikel 13

1. De werkgever stelt de werknemer van 40 jaar en ouder op diens verzoek in de gelegenheid zich maximaal eenmaal per twee jaar aan een algemeen geneeskundig onderzoek door een huisarts te onderwerpen.
2. Als een (aanstellings-)keuring volgens de Wet op de Medische Keuringen is toegestaan, kan de werkgever de werknemer hiertoe verplichten.
3. De kosten, verbonden aan het onderzoek als bedoeld in de voorgaande leden, komen voor rekening van de werkgever. Onder kosten worden tevens de reis- en verblijfskosten van de werknemer verstaan.

Artikel 14

De werknemer is verplicht die bijscholingsactiviteiten, zoals opgenomen in het opleidingsplan van de werkgever, te volgen die voor de uitoefening van de functie noodzakelijk zijn. De kosten en tijd (zie art 28 lid 3 sub b van deze CAO) daarvan worden vergoed volgens de bepalingen van Uitvoeringsregeling D Studiekosten en Studieverlof behorende bij deze CAO.

Algemene verplichtingen van de werkgever

Artikel 15

1. De werkgever is verplicht de werknemer in staat te stellen de overeengekomen werkzaamheden naar diens beste vermogen te verrichten en daarbij aanwijzingen te geven, met inachtneming van de eisen van het beroep en het doel van de instelling, en al datgene te doen en na te laten wat een goed werkgever in gelijke omstandigheden behoort te doen en na te laten.
2. De werkgever is verplicht tot geheimhouding van hetgeen hem met betrekking tot de persoon van de werknemer, uit hoofde van zijn functie 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 16

1. De werkgever verplicht zich voor de wettelijke aansprakelijkheid voor schade, veroorzaakt door de werknemer als gevolg van de uitoefening van de dienstbetrekking, een genoegzame verzekering af te sluiten.
2. De werknemer, die in de uitoefening van zijn dienstbetrekking schade lijdt aan het ontstaan waarvan hij geen schuld heeft en waarvoor de werkgever wettelijk aansprakelijk is, heeft jegens de werkgever aanspraak op vergoeding van deze schade, mits hij zijn eventuele aanspraken ter zake jegens derden aan de werkgever cedeert.
3. Het in dit artikel bepaalde is niet van toepassing ten aanzien van geldelijke schade wegens loonderving, ter zake waarvan de werknemer aanspraak heeft op een uitkering krachtens een arbeidsongeschiktheidsverzekering, dan wel recht op een uitkering op grond van artikel 25 van deze CAO.

Pensioen

Artikel 17

De werkgever neemt deel in het Pensioenfonds Zorg en Welzijn.

Wat betreft de premieverdeling werkgever/werknemer zal het resultaat gevolgd worden van de onderhandelingen tussen partijen bij de CAO Sociaal Werk.

Sociaalorganisatorische regelingen

Gehandicapte werknemers

Artikel 18

1. Werkgever voert actief beleid voor het inzetten van werknemers met een arbeidsbeperking.
2. De werkgever zal maatregelen bevorderen gericht op het behoud, het herstel of de bevordering van de arbeidsgeschiktheid van werknemers. De werkgever zal bij zijn aanstellings- en plaatsingsbeleid hieraan bijzondere aandacht besteden.

Duurzame inzetbaarheid

Artikel 19

Duurzame inzetbaarheid is een wederzijdse verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer. Werkgever voert actief beleid voor het duurzaam inzetbaar houden van haar (oudere) werknemers. Het beleid is erop gericht om vooraf en proactief afspraken te maken met individuele werknemers.

Werkgever en werknemer gaan met elkaar het gesprek aan (tijdens jaargesprek en/of persoonlijke gesprekken/bila's) om afspraken te maken die de individuele inzetbaarheid bevorderen. Afspraken worden vastgelegd en jaarlijks geëvalueerd teneinde te bezien of ze bijstelling behoeven. Het initiatief tot dit gesprek komt zowel van de werkgever als van de werknemer.

De aanpak kan per werknemer verschillen. Onder meer de volgende opties kunnen worden besproken tussen de werkgever en werknemer:

- Arbo-aanpassingen;
- Thuiswerken uitbreiden;

- Flexibele(re) werktijden;
- Werkdagen en/of roostertijden aanpassen;
- Minder belastende taken;
- Taakverbreding / taakrotatie;
- Productiviteitsnorm verlagen;
- Investeren door het volgen van een opleiding of anderszins bijscholen of leren (bijv. een stage);
- Deeltijdpensioen / inzetten van (langduriger) verlof, extra uren, e.d.

Generatieregeling voor fysiek belaste functies

Artikel 20

De contractuele arbeidsduur wordt met 20% verminderd. Hiervan wordt 10% van het loon door de werkgever gecompenseerd en 10% voor rekening van de werknemer genomen. De pensioenopbouw vindt volledig plaats op basis van de oorspronkelijke arbeidsduur.

1. Doelgroep en toepasselijkheid Deze generatieregeling is van toepassing op werknemers met fysiek belastende functies, gekoppeld aan specifiek benoemde functiegroepen zijnde Kennelmedewerkers, Trainers, Instructeurs, PPZ en Fok. Toelatingscriteria:
 - De werknemer bereikt binnen 5 jaar de AOW-leeftijd (minimaal 63 jaar)
 - De werknemer heeft een dienstverband van meer dan 10 jaar bij KNGF
 - Indien de arbeidsomvang in de laatste vijf jaar vóór deelname is uitgebreid, geldt het lagere aantal uren als uitgangspunt voor de berekening van de arbeidsduurvermindering.
2. Arbeidsduur

De standaardvermindering van de arbeidsduur bedraagt 20%, met als ondergrens een werkweek van 24 uur. Indien toepassing van 20% vermindering leidt tot een arbeidsduur van minder dan 24 uur per week, wordt de vermindering beperkt tot het maximale percentage waarmee de arbeidsduur op minimaal 24 uur blijft.
3. Overige bepalingen

Leeftijdsgebonden compensatiedagen conform CAO artikel 35 lid 7 vervallen bij deelname aan deze regeling om dubbele compensatie te voorkomen.
4. Uitsluitingen
 - Deelname is niet mogelijk indien de werknemer gelijktijdig gebruikmaakt van andere regelingen die gericht zijn op arbeidsduurverkorting
 - Deelname aan de generatieregeling is niet mogelijk zolang de werknemer geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt is of sprake is van langdurig ziekteverzuim (langer dan 2 weken). Indien de werknemer na herstel weer volledig inzetbaar is, kan op dat moment alsnog deelname worden aangevraagd, mits aan de overige toelatingscriteria wordt voldaan.

Positieve actie t.a.v. bevorderen van diversiteit

Artikel 21

1. Partijen bij deze CAO verklaren zich te willen inzetten om gelijke kansen voor mannen en vrouwen en leden van etnische minderheden in het arbeidsproces te bevorderen.
2. Om dit doel te bereiken zullen werkgevers, in overleg met de ondernemingsraad, bevorderen dat met betrekking tot de in lid 1 genoemde groepen nadere voor-zieningen worden getroffen ten aanzien van werving en selectie, opleiding en loopbaanbegeleiding.

Artikel 22

Door de werkgever zal het functioneren van iedere werknemer systematisch worden beoordeeld. Besluitvorming over het te hanteren beoordelingssysteem, procedures en de toe te passen criteria vindt plaats - voor zover de ondernemingsraad van de werkgever daartoe op grond van de Wet op de Ondernemingsraden recht heeft - met instemming van de ondernemingsraad van de werkgever.

Salariëring

Algemeen

Artikel 23

De KNGF salarisschalen worden vastgesteld volgens een bepaalde methodiek.

Gevolgd wordt het functie- en loongebouw van de CAO Sociaal Werk.

Indien de salarisschalen van CAO Sociaal Werk worden geïndexeerd, zullen de salarisschalen van deze CAO gelijktijdig en op eenzelfde wijze worden geïndexeerd. De werkgever wordt door de vertegenwoordigers van de vakorganisaties, partij bij deze CAO, onverwijld van elke indexering van de salarisschalen in de CAO Sociaal Werk Dienstverlening schriftelijk op de hoogte gesteld.

Artikel 24

1. Het salaris van de werknemer wordt vastgesteld volgens Uitvoeringsregeling A Salariering.
2. Een wijziging in het salaris wordt aan de werknemer onmiddellijk gespecificeerd en schriftelijk medegedeeld.
3. De werknemer dient uiterlijk twee dagen voor het einde van de kalendermaand over zijn salaris, en uiterlijk in de tweede maand volgend op het ontstaan van een aanspraak op een toeslag op het salaris, te kunnen beschikken.
4. Geen salaris is verschuldigd over de tijd gedurende welke de werknemer in strijd met zijn verplichtingen opzettelijk nalaat zijn werkzaamheden te verrichten. Dit wordt de werknemer schriftelijk en gemotiveerd medegedeeld.
5. Bij elke uitbetaling van het salaris en/of toeslag wordt aan de werknemer een specificatie verstrekt (digitaal).
6. In bijzondere omstandigheden en bij wijze van uitzondering kan de werknemer aan de directeur schriftelijk verzoeken hem een voorschot op het maandsalaris tot maximaal 50% te doen uitkeren.

Tijdens arbeidsongeschiktheid

Artikel 25

De werknemer behoudt bij ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid als bedoeld in artikel 7:629 lid 1 BW gedurende een periode van 52 weken recht op 100% van het in artikel 1 lid d van deze CAO omschreven salaris. Indien de arbeidsongeschiktheid van de werknemer na ommekomst van deze 52 weken voortduurt, heeft hij gedurende een periode van nog eens 52 weken, recht op 70% van het in artikel 1 d van deze CAO omschreven salaris.

Vakantietoeslag

Artikel 26

1. De werknemer heeft recht op een vakantietoeslag over iedere maand of ieder deel van een maand waarin hij salaris dan wel een uitkering krachtens artikel 24 heeft genoten.
2. Tenzij in de volgende leden anders is bepaald, bedraagt de vakantietoeslag per kalendermaand 8 % van het bedrag dat de betrokken werknemer in die maand aan salaris of uitkering als bedoeld in lid 1 heeft genoten.
3. a. De vakantietoeslag wordt eenmaal per jaar berekend over een tijdvak van twaalf maanden, aanvangende met de maand januari van het huidige kalenderjaar.
De uitbetaling van de vakantietoeslag kan ten hoogste tweemaal per jaar plaatsvinden, doch uiterlijk op 31 mei van het desbetreffende jaar.
b. Ingeval van ontslag voor het einde van die periode geschiedt de uitbetaling over de tijd gelegen tussen het einde van de laatst verstreken periode waarover vakantietoeslag werd betaald en de datum van het ontslag.
c. Ingeval van indiensttreding na het begin van de periode waarover vakantietoeslag wordt uitbetaald geschiedt de uitbetaling over de tijd gelegen tussen de datum van indiensttreding en het einde van die periode.

Eindejaarsuitkering

Artikel 27

1. De werknemer heeft recht op een eindejaarsuitkering van 8,3% van het door de werknemer in het desbetreffende kalenderjaar feitelijk verdiende totale salaris, vermeerderd met de in dat jaar opgebouwde vakantietoeslag.
2. De eindejaarsuitkering wordt in de maand december uitgekeerd, dan wel zoveel eerder als het dienstverband tussen werkgever en werknemer in het des-betreffende kalenderjaar eindigt.
3. De eindejaarsuitkering wordt tenminste uitbetaald over het salaris behorende bij salarisschaal 6, schaalstap 10.

Arbeidsduur en werktijden/vergoedingen

Artikel 28

1. De arbeidsduur bedraagt voor de werknemer met een volledig dienstverband 38 uur per week.
2. Voor werknemers met een volledig dienstverband voor wie wisselende werktijden gelden, bedraagt de arbeidsduur 152 uur per 4 weken, met dien verstande dat de arbeidsduur per week niet meer dan 50 uur mag bedragen.
3. a. Het houden van spreekuren en het noodzakelijk bijwonen van de direct uit de werkzaamheden voortvloeiende vergaderingen, daaronder begrepen het

- deelnemen aan de vergaderingen van de werknemersvertegenwoordiging en de vergaderingen van door de werknemersvertegenwoordiging ingestelde commissies worden als arbeidsduur aangemerkt.
- b. Bijscholing, als bedoeld in artikel 14, wordt eveneens als arbeidsduur aangemerkt, tenzij deze scholing conform artikel 1 lid e van deze CAO op aanwijzing van KNGF in de eigen tijd van de werknemer dient plaats te vinden. De Leidinggevende bepaalt of de werknemer voor de desbetreffende scholing recht heeft op "tijd voor tijd" of de desbetreffende scholingstijd wordt uitbetaald.
- 4.a. De werktijden van de werknemer worden - na overleg - door de werkgever vastgesteld met inachtneming van de eisen die door de normale gang van de werkzaamheden of door het optreden van bijzondere omstandigheden worden gesteld.
- b. De regeling van werktijden of roosters wordt door de werkgever ten minste tien etmalen voor de aanvang van de periode waarop zij betrekking heeft ter kennis van de betrokken werknemers gebracht.

Overwerk

Artikel 29

1. Indien een werkgever het noodzakelijk oordeelt dat aan een werknemer werkzaamheden worden opgedragen boven de bij regeling of rooster vastgestelde werktijden, dan wordt een vergoeding toegekend overeenkomstig de bepalingen van Uitvoeringsregeling B - Overwerk. In zoverre dit overwerk verricht wordt buiten de uren gelegen tussen 7.00 en 18.00 uur wordt de werknemer daarenboven een vergoeding toegekend overeenkomstig de bepalingen van Uitvoeringsregeling C - Toelage Inconveniente Uren.
2. Aan de werknemer, die jonger dan 18 jaar dan wel 60 jaar of ouder is, mag tegen zijn wil geen overwerk worden opgedragen.

Onregelmatige dienst

Artikel 30

Indien de werkgever het noodzakelijk oordeelt dat volgens rooster regelmatig werkzaamheden worden verricht buiten de uren gelegen tussen 7.00 uur en 18.00 uur op de werkdagen van maandag tot en met vrijdag of op zaterdagen, zon- en feestdagen, wordt de werknemer een vergoeding toegekend overeenkomstig de bepalingen van Uitvoeringsregeling C Toelage Inconveniente Uren.

Bereikbaarheidsdienst

Artikel 31

Indien de werkgever het noodzakelijk oordeelt dat een werknemer voor het uitvoeren van tot zijn functie behorende werkzaamheden op afroep bereikbaar is, wordt voor de werknemer een vergoeding vastgesteld. Deze vergoeding is gebaseerd op de bereikbaarheidsregeling uit de CAO Sociaal Werk.

Dit betekent:

- Op werkdagen per vol etmaal wachtijd: 1 uur vergoeding
- Op weekenddagen en feestdagen per vol etmaal wachtijd: 2 uur vergoeding

De financiële vergoeding bedraagt het uurloon horend bij schaal 7 – periodiek 10.

De werknemer die zich slechts gedurende een gedeelte van een etmaal beschikbaar houdt, ontvangt de compensatie naar rato. De standaardwachtijd op werkdagen loopt van 17:30 tot de volgende ochtend 8:30 uur (dat is 15 uur) en op weekenddagen van 8:30 tot de volgende ochtend 8:30 uur (dat is 24 uur).

Een werknemer kan in een periode van 28 achtereenvolgende dagen gedurende maximaal 7 etmalen in opdracht van werkgever ingezet worden voor een bereikbaarheidsdienst.

Aanwezigheidsdienst

Artikel 32

In dit artikel wordt onder aanwezigheidsdienst verstaan: een aaneengesloten deel van een dienst gelegen op maandag tot en met zaterdag, zon-, feest- en gedenkdagen tussen 21.00 uur en 7:30 uur.

In deze periode is er sprake van ingeroosterd werk - actieve uren - tussen 21:00 uur en 23:00 uur en tussen 05:30 uur en 07:30 uur en passieve uren tussen 23:00 uur en 05:30 uur, waarin de werknemer in de instelling aanwezig is en op oproep beschikbaar moet zijn voor het verrichten van noodzakelijke en onvoorziene bedongen werkzaamheden, maar overigens rust geniet.

1. De tijd waarin de werknemer een aanwezigheidsdienst verricht, is arbeidstijd in de zin van de Arbeidstijdenwet en telt daarom mee als arbeidstijd voor de toepassing van de maximale arbeidstijd en minimale rusttijd op grond van de Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit.
2. De tijd die de werknemer doorbrengt in een aanwezigheidsdienst en waarin de werknemer geen arbeid verricht, telt niet mee voor de vaststelling van de arbeidsduur als bedoeld in artikel 28 van deze CAO.
3. Aan de werknemer mag maximaal 3 keer in elke aaneengesloten tijdruimte van 7 maal 24 uur, 10 keer in elke periode van 4 achtereenvolgende weken en 26 keer in elke periode van 13 achtereenvolgende weken het verrichten van een aanwezigheidsdienst worden opgedragen.
4. Een werknemer, die met het verrichten van aanwezigheidsdiensten is belast, mag ten hoogste gemiddeld 48 uren per week in elke periode van 26 achtereenvolgende weken een verplichting tot het verrichten van arbeid worden opgelegd, met dien verstande dat artikel 28 van deze CAO onverkort van toepassing is op het deel van de arbeidstijd waarin de werknemer geen aanwezigheidsdienst verricht.
5. Een werknemer, die met het verrichten van aanwezigheidsdiensten is belast, mag in elke periode van 24 uur voor het deel van de arbeidstijd waarin de werknemer geen aanwezigheidsdienst verricht, ten hoogste 13 uur met het verrichten van arbeid worden belast.
6. Met uitdrukkelijke schriftelijke instemming van de werknemer mag de werkgever, in plaats van het in lid 4 van dit artikel genoemde aantal van 48 uren, de werknemer ten hoogste gemiddeld 60 uren per week in elke periode van 26 achtereenvolgende weken een verplichting tot het verrichten van arbeid opleggen. Indien een werknemer uitdrukkelijk schriftelijk instemt met het verrichten van arbeid gedurende ten hoogste 60 uren per week in elke periode van 26 achtereenvolgende weken, geldt deze schriftelijke instemming voor een periode van 26 achtereenvolgende weken en wordt telkens stilzwijgend voor een zelfde periode verlengd, tenzij de werknemer tijdig en

uitdrukkelijk aan de werkgever te kennen geeft met een dergelijke verlenging niet in te stemmen.

Van de werknemers die uitdrukkelijk hebben ingestemd met het verrichten van ten hoogste 60 uren in plaats van 48 uren arbeid per week in elke periode van 26 achtereenvolgende weken dient de werkgever een register bij te houden conform de regels in het Arbeidstijdenbesluit.

7. Een werknemer, die niet instemt met het verrichten van arbeid gedurende ten hoogste 60 uren per week, mag hiervan – met uitzondering van het geval dat deze werknemer minder compensatie dan voorheen ontvangt voor de aanwezigheidsdiensten die de werknemer niet meer verricht als gevolg van het onthouden van diens instemming – geen nadeel ondervinden.
8. Met toepassing van artikel 4.8:1 lid 4 van het Arbeidstijdenbesluit organiseert de werkgever de arbeid zodanig, dat de werknemer vóór en na een dienst die een aanwezigheidsdienst bevat een onafgebroken rusttijd heeft van ten minste 11 uren, welke rusttijd éénmaal in elke aaneengesloten tijdruimte van 7 maal 24 uren mag worden ingekort tot ten minste 8 uren.
9. Aan de werknemer, die werkzaamheden verricht in aanwezigheidsdienst, wordt een vergoeding toegekend overeenkomstig de bepalingen van Uitvoeringsregeling C Toelage Inconveniënte Uren.

Verlof

Verlofregeling

Artikel 33

De werknemer heeft recht op verlof met behoud van salaris op de navolgende dagen, voor zover deze niet op een zaterdag of zondag vallen: Nieuwjaarsdag, tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, tweede Pinksterdag, eerste en tweede Kerstdag en Koningsdag. Een feestdag gaat in om 00:00 uur en eindigt om 24:00 uur.

Buitengewoon verlof

Artikel 34

Tenzij de te verrichten werkzaamheden zich naar het oordeel van de werkgever daartegen verzetten, heeft de werknemer recht op buitengewoon verlof met behoud van salaris in de hierna te noemen gevallen:

- a. Bij huwelijk of geregistreerd partnerschap van de werknemer: twee dagen;
- b. Bij bevalling van echtgenote/partner: het aantal werkuren per week;
- c. Bij verhuizing (maximaal één keer per drie jaar): twee dagen;
- d. Bij huwelijk van kinderen, stief-, pleeg-, of aangehuwde kinderen, ouders, pleegouders, schoonouders, broers, zusters, zwagers, schoonzusters: één dag;
- e. Bij overlijden van de echtgeno(o)t(e), kinderen, pleeg- of stiefkinderen en, voor zover de werknemer met de regeling van de begrafenis of crematie is belast van de ouders: van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis;
- f. Bij overlijden van ouders, stiefouders, schoonouders, grootouders, pleegouders, broers of zusters, zwagers of schoonzusters: één dag;
- g. Bij calamiteiten: maximaal één dag per gebeurtenis;
- h. Bij 12½-, 25-, 40-, en 50-jarig huwelijksfeest van de werknemer en bij 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksfeest van ouders, pleegouders, stiefouders, schoonouders:

- één dag;
- i. Bij 25- of 40-jarig dienstjubileum van de werknemer: één dag.
- j. Bij adoptie: 5 dagen voor elk kind geadopteerd binnen Nederland; voor adoptie buiten Nederland: 10 dagen voor elk kind.

Vakantieverlof

Artikel 35

1. Onverlet het bepaalde in artikel 7:10:634 Burgerlijk Wetboek wordt aan de werknemer over elk jaar dat de dienstbetrekking heeft geduurd vakantie met behoud van salaris verleend.
2. De werknemer, die gedurende een gedeelte van het kalenderjaar in dienst is, heeft aanspraak op vakantie in verhouding tot dat gedeelte van het jaar. De aldus berekende vakantie wordt afgerond op hele uren ten gunste van de werknemer.
3. Bij een niet volledig dienstverband wordt de vakantie naar evenredigheid vastgesteld. De aldus berekende vakantie wordt naar boven afgerond op hele uren ten gunste van de werknemer.
4. De vakantie dient in de regel in het betreffende kalenderjaar te worden opgenomen, tenzij werkgever en werknemer in overleg besluiten daarvan af te wijken.
5. De tijdstippen van aanvang en einde van de vakantie dienen door de werkgever tijdig in overleg met de werknemer te worden bepaald, met dien verstande dat tenminste 2 weken aaneengesloten geen arbeid wordt verricht.
6. Wanneer de werknemer voorafgaand aan, dan wel tijdens, een vastgestelde vakantie arbeidsongeschikt wordt in de zin van de Ziektewet, gelden de verleende vakantiedagen niet als vakantiedagen. Als een werknemer met toestemming van de leidinggevende en bedrijfsarts op vakantie gaat terwijl hij (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt is, wordt het volledige aantal uren van zijn normale arbeidsduur afgetrokken van zijn vakantietegoed. Dit geldt zowel voor wettelijke vakantiedagen als voor extra aangekochte verlofdagen.
De werknemer wordt tijdens de opgenomen vakantie vrijgesteld van re-integratieverplichtingen.
7. De werknemer heeft recht op 191,52 uur per jaar.
Werknemers die 25 jaar of langer in dienst zijn, hebben recht op 7,6 uur extra vakantie.
Voor het jaar dat de werknemer 25 jaar in dienst is, is dit naar rato.
De werknemer die in het kalenderjaar de leeftijd van 21 jaar nog niet bereikt heeft, krijgt 7,6 uur extra vakantie. Voor het jaar dat de werknemer 21 jaar wordt, is dit naar rato.
De werknemer heeft in het jaar waarin hij de 45-jarige leeftijd bereikt en de daarop volgende 4 jaren, recht op 7,6 uur extra vakantie. Voor het jaar dat de werknemer 45 jaar wordt, is dit naar rato.
De werknemer heeft in het jaar waarin hij de 50-jarige leeftijd bereikt en de daarop volgende 4 jaren, recht op 22,8 uur extra vakantie. Voor het jaar dat de werknemer 50 jaar wordt, is dit naar rato.
De werknemer heeft in het jaar waarin hij de 55-jarige leeftijd bereikt en de daarop volgende 4 jaren recht op 30,4 uur extra vakantie. Voor het jaar dat de werknemer 55 jaar wordt, is dit naar rato.
De werknemer heeft in het jaar waarin hij de 60-jarige leeftijd bereikt tot de aow-gerechtigde leeftijd recht op 38 uur extra vakantie. Voor het jaar dat de werknemer

- 60 jaar wordt, is dit naar rato.
8. Aankopen van extra verlofuren:
- Maximaal op jaarbais het aantal werkuren per week op te nemen als onbetaald verlof cq. aan te kopen (voor fulltimer 38 uur op jaarbasis voor parttimer naar rato). Het jaar loopt van januari tot en met december. Voor het jaar dat werknemer in dienst komt, is dit naar rato.
 - Het meenemen van het recht op opname /aankoop naar een volgend jaar is niet mogelijk.
 - Het aankopen van extra verlofuren gebeurt als "onbetaald verlof" dat ingehouden wordt van het bruto loon in de maand dat het verlof is opgenomen.

Kortdurend zorgverlof

Artikel 36

- In afwijking van en in aanvulling op hoofdstuk 5 van de Wet Arbeid en Zorg, heeft de werknemer recht op kortdurend zorgverlof voor de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van een persoon als bedoeld in lid 2.
- Onder een persoon als bedoeld in het eerste lid, wordt verstaan:
 - de echtgeno(o)t(e), de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
 - een kind tot wie de werknemer als ouder in een familierechtelijke betrekking staat;
 - een kind van de echtgeno(o)t(e), de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
 - een pleegkind dat blijkens de basisregistratie personen op hetzelfde adres woont als de werknemer en dat hij als pleegouder als bedoeld in artikel 1.1 van de Jeugdwet verzorgt;
 - een bloedverwant in de eerste of tweede graad;
 - degene die, zonder dat er sprake is van een arbeidsrelatie, deel uitmaakt van de huishouding van de werknemer of
 - degene met wie de werknemer anderszins een sociale relatie heeft, voor zover de te verlenen verzorging rechtstreeks voortvloeit uit die relatie en redelijkerwijs door de werknemer moet worden verleend.
- De werknemer behoudt gedurende het verlof recht op 70% van het loon. In dit artikel wordt onder loon verstaan het bruto basis maandsalaris (zoals beschreven in artikel 1 d van deze CAO) plus vaste structurele emolumenten (zoals de pro rata vakantietoelage en eindejaarsuitkering).
- De werknemer dient het verzoek tot kortdurend zorgverlof in bij de werkgever.
- De werkgever kan de werknemer verzoeken om een verklaring van de behandelend arts dat thuisverzorging noodzakelijk is / was.
- Indien de omstandigheden waaronder het kortdurend zorgverlof is toegekend gedurende het verlof wijzigen, is de werknemer gehouden de werkgever daarvan onmiddellijk in kennis te stellen.
- De duur van het verlof is maximaal twee maal de wekelijkse arbeidsduur.
- De werkgever kan in gunstige zin afwijken van deze regeling.

Ouderschapsverlof

Artikel 37

Conform hoofdstuk 6 van de Wet Arbeid en Zorg heeft de werknemer, die als ouder in familierechtelijke betrekking tot een kind staat, overeenkomstig deze wet recht op ouderschapsverlof:

- a. De duur van het verlof bedraagt maximaal 26 maal de arbeidsduur per week (maximaal 26 weken uitgaande van een fulltime dienstverband) op te nemen in de eerste acht levensjaren van het kind. Van deze 26 weken zijn maximaal 9 weken (9 maal de arbeidsduur per week) deels betaald, en wel 70% van het dagloon. Deze 9 weken moeten worden opgenomen in het eerste levensjaar van het kind.
- b. Bij vrijwillige voortzetting door de werknemer van de pensioenopbouw tijdens het ouderschapsverlof, betaalt de werkgever gedurende het verlof het werkgeveraandeel in de pensioenpremie door.

Aanvullend geboorte verlof (WIEG)

Artikel 38 Conform Wetgeving Invoering Extra Geboorteverlof (WIEG) kan naast het standaard geboorteverlof (zoals benoemd in artikel 34b van deze cao) en binnen 6 maanden na de geboorte van het kind, aanvullend geboorteverlof opgenomen worden van 5 maal de arbeidsduur per week. De werknemer behoudt gedurende het aanvullend geboorteverlof 70% van het loon. Onder loon wordt verstaan het bruto basis maandsalaris (zoals omschreven in artikel 1d van deze cao) plus vast structurele emolumenten zoals vakantiebijlag en eindejaarsuitkering.

Tegemoetkomingen en toelagen

Tegemoetkoming woon/werkverkeer

Artikel 39

1. De vergoedingsregeling voor het woon-/werkverkeer wordt gebaseerd op het fiscaal vrijgestelde kilometertarief geldend als vergoeding voor woon-/werkverkeer, met inachtneming van de daarbij behorende fiscale uitgangspunten. De vergoeding wordt aan de werknemer toegekend tot een maximum van 50 kilometer (enkele reis). Bij het berekenen van de afstand wordt de snelste route gehanteerd (volgens de ANWB routeplanner). Bij langdurige afwezigheid vanwege ziekte (1 maand of langer) wordt de vergoeding ingehouden.
2. Als de werknemer voor woon-werkverkeer gebruik maakt van het openbaar vervoer heeft hij recht op vergoeding van de volledige kosten daarvan. Voor reizen per trein krijgt hij de kosten voor 2e klasse vergoed, tot maximaal de kosten van een maand- of jaartrajectkaart. Voor het verkrijgen van een OV-vergoeding is de werknemer verplicht om bewijsstukken te overleggen die het daadwerkelijk gebruik aantonen. Dit kan onder meer een kopie van een trajectkaart, abonnement of digitale reishistorie zijn. Bij declaraties achteraf op basis van losse kaartjes of ritten, de de werknemer per declaratie een overzicht van data en kosten bij te voegen. Zonder

toereikend bewijs worden kosten niet vergoed.

Bij langdurige afwezigheid vanwege ziekte (1 maand of langer) wordt de vergoeding ingehouden.

3. De werknemer maakt een keuze voor het gebruik van eigen vervoer of openbaar vervoer voor woon-werkverkeer, waarop de vergoeding wordt afgestemd. Wisselen tussen vervoermiddelen is alleen toegestaan na voorafgaand overleg met de werkgever en dubbele vergoeding is uitgesloten.

Wanneer langer dan 3 dagen aaneengesloten gebruik gemaakt wordt van een bedrijfsauto voor het uitvoeren van de werkzaamheden, inclusief het woon-/werkverkeer, wordt over het totaal van deze dagen geen tegemoetkoming uitgekeerd.

Thuiswerken

Artikel 40

Werkgever faciliteert structureel thuiswerken. Structureel thuiswerken is vastgelegd in een bedrijfsregeling die in overleg en met instemming van de OR tot stand is gekomen. Thuiswerkmogelijkheden (structureel) zijn functie-afhankelijk.

Desbetreffende functies worden in overleg met de OR vastgesteld door werkgever. Werkgever en werknemer maken in onderlig overleg afspraken over structureel thuiswerken welke vervolgens worden vastgelegd in een thuiswerkovereenkomst.

Werkgever vindt het belangrijk dat werknemer thuis de werkzaamheden in een goede en ergonomisch verantwoorde werkomgeving kan verrichten. Om te zorgen voor een volwaardige werkplek worden door werkgever de volgende faciliteiten aangeboden:

- i. Werkgever geeft voorlichting over gezond thuiswerken
- ii. Werknemer kan een individueel advies aanvragen van een werkplekdeskundige
- iii. Werkgever levert in bruikleen aan werknemer die structureel thuis werkt een bureaustoel, laptop/i-pad, beeldscherm, toetsenbord, muis en afhankelijk van de functie een telefoon.
- iv. Werknemer die structureel thuis werkt ontvangt eenmalig een netto thuiswerkvergoeding om een goede werkplek in te richten (denk aan bureau, laptopstandaard, verlichting, oortjes e.d.).
- v. Daarnaast ontvangt werknemer die structureel thuis werkt (te beginnen in het jaar volgend op het jaar waarin aan hem/haar de thuiswerkvergoeding is uitgekeerd) in de maand januari een netto bedrag om daarmee de thuiswerkplek op niveau te houden
- vi. Werknemer die structureel thuiswerkt ontvangt een dagvergoeding voor extra gemaakte kosten (verwarming, verlichting, koffie-thee e.d.) ongeacht het aantal gewerkte uren per die thuiswerkdag. Op een structurele thuiswerkdag komt de vergoeding voor woon/werkverkeer (zoals bedoeld in artikel 38 van deze cao) te vervallen voor die dag.

De bedragen voor de thuiswerkvergoeding en de dagvergoeding worden met instemming van de OR vastgesteld.

Reis- en verblijfkostenvergoeding

Artikel 41

Aan de werknemer, die in opdracht van de werkgever in het kader van zijn werkzaamheden reis- en verblijfkosten moet maken, worden deze kosten vergoed op declaratiebasis.

Studiefaciliteiten

Artikel 42

De werkgever treft ten behoeve van het verlenen van studiefaciliteiten aan de werknemers van zijn instelling een regeling (zie Uitvoeringsregeling D Studiekosten en Studieverlof).

Waarneming hoger bezoldigde functie

Artikel 43

1. Aan de werknemer, met wie is overeengekomen dat hij tijdelijk een hoger bezoldigde functie van een andere werknemer geheel of nagenoeg geheel waarneemt anders dan bij verlof wegens vakantie, wordt, op het tijdstip dat de waarneming 30 dagen heeft geduurd met terugwerkende kracht tot het tijdstip waarop de waarneming aanvangt een toelage toegekend tot het bedrag van het salaris dat hij zou ontvangen wanneer hij in de nieuwe functie zou worden ingeschaald.
2. Door de werkgever kunnen niet meer dan twee werknemers met de waarneming, als bedoeld in lid 1, worden belast.
3. Wanneer door de werkgever de waarneming van een hoger bezoldigde functie, als bedoeld in lid 1, is opgedragen aan twee werknemers, wordt aan deze werknemers met terugwerkende kracht een toelage, als bedoeld in lid 1, toegekend voor het door de werkgever vooraf vastgestelde percentage van de waarneming.

Jubileumtoelage

Artikel 44

1. De werknemer heeft recht op een jubileumgratificatie bij het aaneengesloten volbrengen van een diensttijd van 12½, 25 of 40 jaar en wel bij:
 - 12½ dienstjaren een kwart maandsalaris;
 - 25 dienstjaren een half maandsalaris;
 - 40 dienstjaren een heel maandsalaris.
2. Onder maandsalaris wordt begrepen:
 - a. het bruto maandsalaris, vermeerderd met
 - b. vakantietoeslag over een maand en
 - c. het bedrag dat in 3 maanden voorafgaande aan het jubileum aan toelage voor inconvenientie uren is genoten gemiddeld per maand, afgerond op (een veelvoud van) € 5.

Schorsing en op non-actiefstelling

Schorsing

Artikel 45

1. De werkgever kan de werknemer voor ten hoogste 14 kalenderdagen schorsen, indien het vermoeden bestaat, dat een dringende reden in de zin van artikel 7:677 en 7:678 BW aanwezig is om een werknemer op staande voet te ontslaan en schorsing naar het oordeel van de werkgever in het belang van het werk dringend

gevorderd wordt. Deze termijn kan ten hoogste éénmaal met 14 dagen worden verlengd.

2. Het besluit tot schorsing, alsmede het besluit tot verlenging ervan, worden door de werkgever terstond aan de werknemer meegedeeld, onder vermelding van de duur van de schorsing en de redenen, die tot de schorsing c.q. verlenging ervan aanleiding hebben gegeven. Een dergelijk besluit dient zo spoedig mogelijk daarna schriftelijk en gemotiveerd door de werkgever aan de werknemer bevestigd te worden.
3. Omtrent het voornemen tot schorsing zal de werkgever alvorens daartoe over te gaan de werknemer horen of doen horen, althans daartoe behoorlijk op-roepen. De werknemer heeft het recht zich te doen bijstaan door een raadsman.
4. Gedurende de schorsing behoudt de werknemer het recht op salaris.
5. Blijkt de schorsing ongegrond te zijn, dan zal de werknemer door de werkgever worden gerehabiliteerd hetgeen schriftelijk aan de werknemer zal worden meegedeeld of bevestigd. Wanneer de werknemer zich heeft laten bijstaan door een raadsman dan komen de kosten in dit geval voor rekening van de werkgever.
6. De werknemer kan de werkgever verplichten het bepaalde in lid 5 van dit artikel ook ten aanzien van derden, die door de werkgever op de hoogte zijn gesteld, van toepassing te verklaren.
7. Het niet rehabiliteren van de werknemer en het niet tijdig schriftelijk mededelen of bevestigen van zijn rehabilitatie, indien het vermoeden dat tot schorsing heeft geleid niet juist blijkt te zijn, kan voor de werknemer een grond voor onmiddellijke beëindiging opleveren, als bedoeld in artikel 7:679 BW.

Op non-actiefstelling

Artikel 46

1. De werkgever kan de werknemer voor een periode van ten hoogste twee weken op non-actief stellen, indien de voortgang van de werkzaamheden - door welke oorzaak dan ook - ernstig wordt belemmerd. Deze termijn kan éénmaal met dezelfde periode worden verlengd.
2. Het besluit tot op non-actiefstelling, alsmede het besluit tot verlenging hiervan, wordt door de werkgever zo spoedig mogelijk aan de werknemer meegedeeld, onder vermelding van de redenen waarom de voortgang der werkzaamheden deze maatregel vereist.
3. Na het verstrijken van de in lid 1 bedoelde periode van twee respectievelijk vier weken is de werknemer gerechtigd zijn werkzaamheden te hervatten, tenzij inmiddels een ontslagvergunning is aangevraagd dan wel de burgerlijke rechter is verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden. In dat geval kan de werkgever, gehoord de werknemer, de op non-actiefstelling telkens met een door hem te bepalen termijn verlengen, zulks tot het tijdstip waarop de arbeidsovereenkomst eindigt dan wel de hiervoor bedoelde procedures zijn geëindigd.
4. Op non-actiefstelling geschiedt steeds met behoud van salaris.
5. De werkgever is gehouden gedurende de in het eerste lid bedoelde periode(n) van op non-actiefstelling die voorzieningen te treffen die mogelijk zijn om de werkzaamheden wederom voortgang te doen vinden.
6. De op non-actiefstelling kan niet bij wijze van strafmaatregel worden gebruikt.

Einde van de arbeidsovereenkomst

Artikel 47

1. Het dienstverband eindigt:
 - a. met wederzijds goedvinden op het door werkgever en werknemer overeengekomen tijdstip;
 - b. door het verstrijken van de termijn waarvoor de arbeidsovereenkomst is aangegaan;
 - c. door opzegging door werkgever of werknemer met inachtneming van het ten aanzien van opzegging in het tweede lid van dit artikel en het in artikel 7:672 BW bepaalde;
 - d. door eenzijdige beëindiging tijdens de proeftijd als bedoeld in artikel 7:676 BW;
 - e. door ontslag op staande voet wegens dringende redenen voor werkgever of werknemer volgens de bepalingen van artikel 7:678 en 7:679 BW;
 - f. op de dag waarop de werknemer de dan voor hem/haar geldende vaste AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, dan wel de dag waarop hij een voor hem afwijkende pensioenleeftijd bereikt waarop voor hem het recht op pensioen ontstaat;
 - g. door overlijden van de werknemer;
 - h. door ontbinding door de rechter op grond van artikel 7:685 BW of (per 1 juli 2015) 7:671b en 7:671c BW.
2.
 - a. Opzegging dient schriftelijk en onder opgave van redenen te geschieden;
 - b. De opzegtermijn gaat in op de 1e dag van de kalendermaand volgend op de opzegging.

Transitievergoeding

Artikel 48

Werknemer heeft in de gevallen als genoemd in artikel 7:673 e.v. BW (al dan niet) recht op de wettelijke transitievergoeding bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

1. De werkgever en de ondernemingsraad kunnen geen afspraken maken die leiden tot een verlaging van de transitievergoeding. Werkgever en vakbonden spreken geen gelijkwaardige voorziening af als opgenomen in artikel 7:673b BW.

Belangrijke organisatiewijzigingen

Artikel 49

In geval van een belangrijke organisatiewijziging van de werkgever waarvoor aan de ondernemingsraad van de werkgever advies wordt gevraagd en als gevolg van die belangrijke organisatiewijziging minimaal tien werknemers gedwongen worden ontslagen (dus zonder rekening te houden met het niet verlengen van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en waarbij dus geen mogelijkheid bestaat tot herplaatsing), dan zullen werkgever en vakbonden in overleg treden met als doel te komen tot een sociaal plan om de sociale gevolgen op te vangen.

Overlijden van de werknemer

Artikel 50

1. Na het overlijden van de werknemer wordt, naast de uitbetaling van het salaris en

- de vakantietoeslag tot en met de dag van overlijden, een uitkering ineens toegekend gelijk aan het salaris en de vakantietoeslag waarop de werknemer aanspraak zou hebben kunnen maken over de periode vanaf de eerste dag na het overlijden tot en met de laatste dag van de tweede maand volgend op die waarin het overlijden plaatsvond aan de langstlevende der echtgenoten, indien de overledene gehuwd was en niet duurzaam gescheiden van de andere echtgenoot leefde òf, indien deze echtgenoot reeds overleden is dan wel duurzaam gescheiden leefde van de overledene, aan de minderjarige wettige, pleeg- of natuurlijke kinderen gezamenlijk.
2. Indien er geen belanghebbenden zijn, als bedoeld in lid 1, wordt de uitkering toegekend aan degene voor wie de overleden werknemer kostwinner was.
 3. Wanneer er geen belanghebbenden zijn als bedoeld in lid 1 en lid 2 kan in bijzondere gevallen de in lid 1 bedoelde uitkering worden uitbetaald aan de persoon of personen die daarvoor naar het oordeel van de werkgever naar billijkheids-overwegingen in aanmerking komt/komen.
 4. De overlijdensuitkering, bedoeld in lid 1 van dit artikel, wordt verminderd met het bedrag van de uitkering dat aan de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de werknemer toekomt, krachtens een wettelijk voorgeschreven ziekte- òf arbeidsongeschiktheidsverzekering.

Geschillenregeling

Artikel 51

1. De uitleg van deze collectieve arbeidsovereenkomst berust bij partijen.
2. Geschillen over de uitvoering van de CAO worden voorgelegd aan een door CAO partijen ingestelde bezwarencommissie.
3. Samenstelling.

Deze commissie is als volgt samengesteld:

- één lid alsmede zijn plaatsvervanger worden benoemd door de werkgever;
- één lid alsmede zijn plaatsvervanger worden benoemd door de gezamenlijke vakorganisaties, partij bij deze CAO;
- twee door CAO-partijen te benoemen leden kiezen gezamenlijk een onafhankelijk voorzitter alsmede een plaatsvervangend voorzitter.

Geen van de commissieleden is direct betrokken bij de activiteiten van de CAOpartijen

voor zover deze activiteiten betrekking hebben op KNGF.

De Bezwarencommissie wordt bijgestaan door een secretaris. Het secretariaat wordt

gevoerd door de werkgever.

4. Werkwijze.

De commissie toetst of een geschil dat zich voordoet tussen werkgever en individuele werknemer in strijd is met de CAO-KNGF dan wel of de CAO door de werkgever op een onjuiste wijze is toegepast.

- Het bezwaar moet binnen drie weken na een ter zake genomen besluit van de werkgever worden ingediend.
- Een bezwaar wordt aanhangig gemaakt door toezending van een met redenen omkleed verzoek aan de bezwarencommissie.
- De werknemer die het bezwaar aanhangig maakt, doet hiervan onverwijld schriftelijk mededeling aan de werkgever onder bijvoeging van een afschrift van

het verzoekschrift.

- Na ontvangst van het verzoekschrift dient de werkgever uiterlijk binnen drie weken een met redenen omkleed verweerschrift in te dienen bij de bezwarencommissie.
- Een afschrift van het verweerschrift dient door de werkgever te worden verzonden aan de werknemer die het bezwaar aanhangig heeft gemaakt.
- De voorzitter kan, indien hem dat wenselijk voorkomt, werkgever en/of werknemer opdragen stukken in te dienen binnen een door hem te stellen termijn en op de door hem voorgeschreven wijze.

5. Behandeling bezwaar.

- a. De mondelinge behandeling van het bezwaar vindt in het algemeen plaats binnen zes weken na indiening van het verweerschrift.
- b. Voor mondelinge behandeling van het bezwaar worden werkgever en werknemer ten minste veertien dagen tevoren schriftelijk uitgenodigd.
- c. Tijdens de behandeling worden werkgever en werknemer in elkaars tegenwoordigheid gehoord, waarbij zij zich door een raadsman kunnen laten bijstaan.
- d. Indien werkgever en/of werknemer, getuigen en/of deskundigen willen doen horen, dienen zij tenminste acht dagen voor de dag waarop de mondelinge behandeling plaatsvindt, hiervan schriftelijk mededeling te doen, onder opgave van naam, adres en beroep van de getuigen/deskundigen.
- e. Aan de wederpartij dient hiervan onverwijld schriftelijk mededeling te worden gedaan.
- f. Werknemer, werkgever en hun raadsman worden in de gelegenheid gesteld ook zelf vragen te stellen aan de wederpartij en/of getuigen en/of deskundigen.
- g. De mondelinge behandeling van het bezwaar is openbaar tenzij de bezwarencommissie anders beslist.
- h. De beraadslagingen geschieden in een voltallige vergadering die niet openbaar is. De tijdens deze zitting gedane mededelingen zijn geheim.
- i. De bezwarencommissie kan besluiten de behandeling van het bezwaar schriftelijk af te doen.
- j. De bezwarencommissie neemt een beslissing bij meerderheid van stemmen. De stemming geschiedt mondeling.
- k. Geen der leden mag zich van stemming onthouden.
- l. Inzake geschillen omtrent de procedure van behandeling beslist de bezwarencommissie.

6. De uitspraak.

De uitspraak bevat:

- naam, adres en de functie van de werknemer die het bezwaar heeft ingediend;
- de essentie van het bezwaarschrift en de eventuele reactie(s);
- de motivering van het besluit;
- dagtekening en ondertekening door de voorzitter en de overige commissieleden.

De uitspraak wordt zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen vier weken na de beraadslagingen met redenen omkleed bij aangetekend schrijven aan de bezwaarde en aan de werkgever meegedeeld.

De uitspraak is voor de werkgever bindend. Alleen op basis van een uitspraak van de kantonrechter kan worden afgeweken.

7. Overige bepalingen.

Zowel werkgever als werknemer zijn verplicht alle gevraagde medewerking aan de bezwarencommissie te verlenen. Indien voor of tijdens behandeling van het bezwaar, het bezwaar aanhangig is gemaakt bij de kantonrechter, ziet de bezwarencommissie van (verdere) behandeling af.

Leden van de bezwarencommissie ontvangen vacatiegeld, waarvan de hoogte met de commissie zal worden overeengekomen. De kosten voortvloeiende uit de betaling van het vacatiegeld zullen pons pons tussen partijen worden verdeeld.

Slotbepalingen

Overleg aanwending arbeidsvoorwaardenruimte

Artikel 52

Bij het opstellen van deze CAO is deels gebruik gemaakt van de tekst van CAO Sociaal Werk. Jaarlijks zullen partijen bezien of wijzigingen in de CAO Sociaal Werk gevolgd kunnen worden, waarvoor overleg tussen partijen zal plaatsvinden.

Duur en wijziging

Artikel 53

Deze CAO is aangegaan voor het tijdvak van

1. augustus 2025 – 31 juli 2027. Ingeval in deze periode de percentages van de salaristabellen van de CAO Sociaal Werk verhoogd worden, zal de KNGF-salaristabel (onderdeel van Uitvoeringsregeling A Salariëring) deze volgen.
2. Indien geen der partijen uiterlijk drie maanden voor de datum waarop deze CAO eindigt bij aangetekend schrijven de CAO opzegt, wordt de duur van de CAO elk jaar met een kalenderjaar verlengd.
3. Partijen kunnen overeenkomen deze CAO tijdens de looptijd te wijzigen.

Handtekeningpagina

Aldus overeengekomen en ondertekend:

Te Amstelveen op: 29.07.2025

Stichting Koninklijk Nederlands Geleidehondenfonds

Directeur bestuurder

Te Amstelveen op:

FNV Zorg & Welzijn

Bestuurder

UITVOERINGSREGELING A SALARIERING

Hoofdstuk I: Algemene salarispbepalingen

Artikel 1: Begripsbepaling

In deze uitvoeringsregeling wordt verstaan onder:

1. *Salarisschaal*: een vaste oplopende reeks periodieknummers en de daarbij behorende bedragen zoals opgenomen in de salaristabel in hoofdstuk II van deze uitvoeringsregeling.
2. *Functionele schaal*: de salarisschaal die hoort bij een bepaalde functiebeschrijving.
3. *Salaris*: het voor de werknemer geldende bruto maandbedrag dat hoort bij een periodieknummer uit de op zijn functie van toepassing zijnde salarisschaal.
4. *Periodiek*: een verhoging van het salaris met één periodieknummer.
5. *Periodieknummer*: een nummer dat voorkomt in de salaristabel van hoofdstuk II van deze uitvoeringsregeling waar een salarisbedrag bij hoort en dat onderdeel uitmaakt van een salarisschaal.
6. *Opleidingsindicatie*: tenzij anders vermeld, wordt bij de functie een opleidings-niveau aangegeven dat voor die functie gewenst is.

Artikel 2: Het vaststellen van het salaris

1. Het salaris van de werknemer wordt vastgesteld volgens de salarisschaal waarin zijn functie is ingedeeld.
2. Als de functie niet of slechts gedeeltelijk overeenkomt met een van de functiebeschrijvingen in het functieboek, stelt de werkgever het salaris als volgt vast:
 - a. De werkgever vergelijkt de functie met de functies in de functiematrix, waarna hij de indeling van de beschreven functie afleidt van de indeling van de functies in de functiematrix.
 - b. De werkgever deelt de functie in door gebruik te maken van de methode van Bakkenist of een andere methode waarvoor de OR instemming heeft verleend.
3. Het salaris van de werknemer van 18 jaar en ouder komt overeen met het bruto maandbedrag van het voor de werknemer geldende periodieknummer in de salaristabel voor werknemers van 18 jaar en ouder zoals opgenomen in hoofdstuk II.
4. Het salaris van de werknemer die een deeltijddienstverband heeft, wordt vastgesteld naar evenredigheid van de overeengekomen gemiddelde arbeidsduur ten opzichte van een volledig dienstverband van 38 uur per week.
5. Het salaris van de werknemer wiens dienstverband een gedeelte van de maand heeft geduurd, wordt vastgesteld naar evenredigheid van de in de desbetreffende maand gewerkte tijd.

Artikel 3: Beloning van leerling-werknemers

Het salaris van de leerling-werknemer wordt vastgesteld aan de hand van de functionele schaal van de functie waarvoor hij wordt opgeleid en afhankelijk van de duur van de opleiding. Het gaat hierbij om leerling-werknemers waarmee een leerarbeids-overeenkomst is aangegaan in het kader van de BBL.

1. Bij indiensttreding wordt de leerling-werknemer in principe ingeschaald in periodieknummer START van de salarisschaal waarin de betreffende functie is ingedeeld (zie functiematrix in hoofdstuk III).
2. Bij overgang naar een volgende leergang wordt de leerling-werknemer in principe ingeschaald in periodieknummer START van de daarbijbehorende (naasthogere) salarisschaal. Artikel 6 is niet van toepassing.

Artikel 4: Inschaling bij indiensttreding

Bij indiensttreding wordt het salaris van de werknemer vastgesteld en uitgedrukt in een periodieknummer van de salarisschaal waarin de functie is ingedeeld.

Artikel 5: Periodieke verhoging

1. Het salaris van de werknemer wordt jaarlijks verhoogd met 1 periodiek-nummer tot het maximum van de salarisschaal waarin zijn functie is ingedeeld is bereikt.
2. De in lid 1 van dit artikel genoemde periodieke verhoging wordt toegekend per 1 januari van enig jaar. Voor een werknemer die in dienst is getreden op of na 1 juli van enig jaar vindt de eerste verhoging plaats per 1 januari van enig jaar nadat tenminste 12 maanden zijn verlopen sinds de indiensttreding.

Artikel 6: Inschaling bij overgang naar een functie op gelijk niveau

Als de werknemer bij dezelfde werkgever na overleg een andere functie gaat uitoefenen die in dezelfde salarisschaal is ingedeeld, houdt de werknemer recht op het periodieknummer waarin hij was ingeschaald op het moment waarop hij de nieuwe functie aanvaardde.

Artikel 7: Inschaling bij overgang naar een functie op een hoger niveau

Als de werknemer bij dezelfde werkgever na overleg een andere functie gaat uitoefenen die in een hogere salarisschaal is ingedeeld, krijgt de werknemer recht op het bruto maandsalaris dat hij zou ontvangen als hij in de schaal waarin zijn vorige functie is ingedeeld twee periodieken zou ontvangen. Dit maandsalaris kan echter nooit lager zijn dan de laagste periodiek van de nieuwe salarisschaal.

Artikel 8: Inhouden periodiek

1. Als de werknemer naar het oordeel van de werkgever zijn functie onvoldoende vervult, kan de werkgever vóór de periodiekdatum besluiten de periodieke verhoging zoals bedoeld in artikel 5 niet toe te kennen.
2. Als de werkgever besluit gebruik te maken van de in lid 1 genoemde mogelijkheid, informeert hij de werknemer hierover schriftelijk en beargumenteert en informeert hij

de werknemer over de daaruit voortvloeiende gevolgen voor het salaris van de werknemer.

Artikel 9: Toekennen extra periodieken

1. a. Als de werknemer naar het oordeel van de werkgever zijn functie uitstekend vervult, kan de werkgever besluiten aan de werknemer een éénmalige functietoeslag van 5% over het salaris van het afgelopen jaar of twee periodieken toe te kennen. De toekenning van extra periodieken is voor onbepaalde duur.
b. De werkgever kan het onder het sub a bepaalde alleen toepassen ten aanzien van een werknemer die ten minste een jaar bij hem in dienst is.
2. Als de werkgever besluit gebruik te maken van de in lid 1 genoemde mogelijkheid, informeert hij de werknemer hierover schriftelijk en beargumenteert en informeert hij de werknemer over de daaruit voortvloeiende gevolgen voor het salaris van de werknemer.
3. Door toepassing van lid 1 kan het maximum van de salarisschaal waarin de functie van de werknemer is ingedeeld niet worden overschreden.

Artikel 10: Afwijken

Van het bepaalde in dit hoofdstuk kan slechts worden afgeweken wanneer en voor zover dit in Uitvoeringsregeling A Salarisering is bepaald.

Hoofdstuk II: salarisschalen

Loonstijging

Salarisschalen, salarisbedragen per maand in euro's voor werknemers vanaf 18 jaar (op basis van een werkweek van 38 uur).

Schalen KNGF 01-01-2025												
Ancienniteit	schaal											
	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
start	2 337,00	2 391,89	2 565,00	2 632,56	2 927,06	3 194,11	3 464,33	3 682,83	4 013,22	4 298,22	4 697,22	5 179,61
0	2 388,72	2 445,72	2 623,06	2 687,44	2 986,17	3 257,44	3 529,78	3 749,33	4 083,94	4 370,00	4 774,28	5 259,83
1	2 445,72	2 506,94	2 687,44	2 755,00	3 069,56	3 355,61	3 598,39	3 890,78	4 188,44	4 462,89	4 935,78	5 429,78
2	2 506,94	2 563,94	2 755,00	2 818,33	3 168,78	3 440,06	3 678,61	3 983,67	4 276,06	4 613,83	5 097,28	5 618,72
3	2 563,94	2 623,06	2 818,33	2 889,06	3 257,44	3 529,78	3 749,33	4 083,94	4 370,00	4 774,28	5 259,83	5 818,22
4	2 623,06	2 687,44	2 889,06	2 986,17	3 355,61	3 598,39	3 890,78	4 188,44	4 462,89	4 935,78	5 429,78	6 018,78
5	2 687,44	2 755,00	2 986,17	3 069,56	3 440,06	3 678,61	3 983,67	4 276,06	4 613,83	5 097,28	5 618,72	6 233,06
6	2 755,00	2 818,33	3 069,56	3 168,78	3 529,78	3 749,33	4 083,94	4 370,00	4 774,28	5 259,83	5 818,22	6 446,28
7	2 818,33	2 889,06	3 168,78	3 257,44	3 598,39	3 890,78	4 188,44	4 462,89	4 935,78	5 429,78	6 018,78	6 673,22
8	2 889,06	2 986,17	3 257,44	3 355,61	3 678,61	3 983,67	4 276,06	4 613,83	5 097,28	5 618,72	6 233,06	6 912,83
9	2 986,17	3 069,56	3 355,61	3 440,06	3 749,33	4 083,94	4 370,00	4 774,28	5 259,83	5 818,22	6 446,28	7 156,67
10	3 069,56	3 168,78	3 440,06	3 529,78	3 890,78	4 188,44	4 462,89	4 935,78	5 429,78	6 018,78	6 673,22	7 410,00
11	3 168,78	3 257,44	3 529,78	3 598,39	3 983,67	4 276,06	4 613,83	5 097,28	5 618,72	6 233,06	6 912,83	7 681,28
12	3 257,44	3 355,61	3 598,39	3 678,61	4 083,94	4 370,00	4 774,28	5 259,83	5 818,22	6 446,28	7 156,67	7 963,11
13	0,00	3 440,06	3 678,61	3 749,33	4 188,44	4 462,89	4 935,78	5 429,78	6 018,78	6 673,22	7 410,00	8 258,67
14	0,00	0,00	0,00	3 890,78	4 276,06	4 613,83	5 097,28	5 618,72	6 233,06	6 912,83	7 681,28	8 706,22
15	0,00	0,00	0,00	3 983,67	4 370,00	4 774,28	5 259,83	5 818,22	6 446,28	7 156,67	7 963,11	9 173,83
a	3 168,78	3 355,61	3 598,39	3 890,78	4 276,06	4 613,83	5 097,28	5 618,72	6 233,06	6 912,83	7 681,28	8 706,22
b	3 257,44	3 440,06	3 678,61	3 983,67	4 370,00	4 774,28	5 259,83	5 818,22	6 446,28	7 156,67	7 963,11	9 173,83
c	3 355,61	3 529,78	3 749,33	4 083,94	4 462,89	4 935,78	5 429,78	6 018,78	6 673,22	7 410,00	8 258,67	9 665,72
d	3 440,06	3 598,39	3 890,78	4 188,44	4 613,83	5 097,28	5 618,72	6 233,06	6 912,83	7 681,28	8 706,22	10 187,17
e	3 529,78	3 678,61	3 983,67	4 276,06	4 774,28	5 259,83	5 818,22	6 446,28	7 156,67	7 963,11	9 173,83	10 732,89

Gebruikte begrippen/afkortingen:

- De periodieken a t/m e zijn garantieperiodieken (zie hoofdstuk 4, artikel 6).

Hoofdstuk III: Functiematrix (per 1-1-2025)

<i>Salaris-Schaal</i>	<i>Training & Zorg</i>	<i>Facilitair, staf en leidinggevend</i>
2		
3		
4	Kennel Medewerker I	Secretarieel Medewerker I Financieel Administrateur I
5	Instructeur Training & Cliëntenzorg I Trainer I Instructeur Puppy Pleeggezinnen I	Secretarieel Medewerker II
6	Kennel Medewerker II Instructeur Training & Cliëntenzorg II Medewerker Servicebureau Trainer II Medewerker Academie I	Facilitair Medewerker
7	Instructeur Puppy Pleeggezinnen II Coördinator evenementen Puppy Pleeggezinnen Afdelingsassistent Coördinator Cliëntaanvragen Specialist Fokprogramma I Trainer III Planner Servicebureau	Financieel Administrateur II
8	Instructeur Training & Cliëntenzorg III Instructeur Puppy Pleeggezinnen III Casemanager Veterinaire Zaken Senior Instructeur Medewerker Academie II	Redacteur Fondsenwerver I Online Media Adviseur Communicatie Adviseur I Coördinator Ambassadeursprogramma Directie Assistent Projectleider I P&O Adviseur I Coördinator Facilitaire Zaken Procesbeheerder
9	Specialist Fokprogramma II Coördinator Kwaliteit Training & Zorg Programmamanager Werving & Behoud	Fondsenwerver II Communicatieadviseur II Projectleider II
10	Teamleider Programma manager Academie	P&O adviseur II Financieel Controller Coordinator IT Dienstverlening & Services
11		
12		
13		Manager / MT-lid

Hoofdstuk IV: Functieloongebouw

Artikel 1: Invoering

Per 31 december 2005 is het huidige functieloongebouw ingevoerd. Dit functieloongebouw bestaat uit de functiematrix, de functiebeschrijvingen, de salaristabel, de invoeringsbepalingen, de bezwarenprocedure en de algemene bepalingen. De werknemer die op 31 december 2005 in dienst was, is ingeschaald volgens de hiernavolgende bepalingen.

Indien er een andere methode, anders dan de methode Bakkenist, wordt vastgesteld voor het indelen van functies (en daaraan gekoppeld het vaststellen van het salaris) die vervolgens leiden tot salarisconsequenties voor de individuele werknemer of inschaling van een functie, dan worden die consequenties geregeld met de FNV en vervolgens in de cao opgenomen.

Artikel 2: Werknemers die in dienst treden op of na 1 juli 2005 en voor het moment van invoering

1. De werknemer die in dienst treedt op of na 1 juli 2005 en voor het moment van invoering, wordt voorlopig ingedeeld en ingeschaald conform Uitvoeringsregeling A Hoofdstuk I Algemene Bepalingen Salariëring artikel 2 en 3.
2. Vanaf het moment van invoering is (de nieuwe) Uitvoeringsregeling A op hem van toepassing met uitzondering van artikel 6 lid 4 van dit hoofdstuk.

Artikel 3: Het beschrijven van de functie

1. De functiematrix KNGF bevat de beschrijvingen van de KNGF matrix-functies.
2. De werkgever beschrijft de reguliere, bij de functie van de werknemer behorende activiteiten. Hij baseert zich daarbij op de werkzaamheden die de werknemer op het moment van invoering van het functieloongebouw verricht met inachtneming van het doel van de functie en de organisatorische positie.
3. De werkgever stelt de functiebeschrijving voorlopig vast en legt deze schriftelijk voor aan de werknemer.
4. Als de werknemer zich niet in de functiebeschrijving kan vinden, kan hij tot uiterlijk twee weken na ontvangst van de functiebeschrijving met de werkgever in overleg treden om hierover overeenstemming te bereiken.
5. De werkgever stelt de functiebeschrijving definitief vast indien de termijn van twee weken is verstreken en de werknemer niet om overleg heeft verzocht. Tegelijkertijd stelt hij de werknemer schriftelijk van het besluit op de hoogte.

Artikel 4: Het indelen van de functie

1. De werkgever deelt de vastgestelde functiebeschrijving in, in een in de salaris-tabel voorkomende salarisschaal.
2. De werkgever kan de indeling bepalen door:
 - a. de indeling af te lezen uit de functiematrix (zie hoofdstuk III);
 - b. de beschreven functie te vergelijken met de functies in de functiematrix, waarna hij de indeling van de beschreven functie afleidt van de indeling van de functies in de functiematrix;
 - c. de beschreven functie in te delen door gebruik te maken van de methode Bakkenist of een andere methode waarvoor de OR instemming heeft verleend.

3. De werkgever stelt de indeling voorlopig vast en informeert de werknemer schriftelijk en beargumenteert over de indeling.
4. Zowel de werkgever als de werknemer kunnen zich bij het gebruik van de methode van Bakkenist, of een andere methode waarvoor de OR instemming heeft verleend, laten ondersteunen door een deskundige.
5. De werkgever stelt de werknemer schriftelijk op de hoogte van de voor de functie toepasselijke salarisschaal.
6. Indien de werknemer zich niet kan vinden in het indelingsbesluit kan hij tot uiterlijk twee weken na ontvangst van het besluit met de werkgever in overleg treden om hierover overeenstemming te bereiken.
7. De werkgever stelt de salarisschaal definitief vast indien de termijn van twee weken is verstreken en de werknemer niet om overleg heeft verzocht. Tegelijkertijd stelt hij de werknemer schriftelijk van het besluit op de hoogte.

Artikel 5: Het inschalen

De werkgever schaaft de werknemer, die op het moment van invoering van het functieloongebouw in dienst is van de werkgever, in in een periodieknummer van de na toepassing van artikel 4 vastgestelde salarisschaal. Bij de inschaling wordt uitgegaan van het (op hele euro's) rekenkundig afgeronde maandsalaris van de werknemer op 31 december 2005. Aan de werknemer wordt het periodieknummer toegekend dat overeenkomt met het ten opzichte van dat maandsalaris gelijke of naasthogere bedrag.

Artikel 6: Garantiebepalingen

1. Alle schalen zijn voorzien van garantieperiodieknummers zoals weergegeven in de salaristabel van hoofdstuk II.
2. Als het maandsalaris van de werknemer op 31 december 2005 als bedoeld in artikel 4 hoger is dan het maximum van de nieuwe salarisschaal, vindt inschaling plaats in een garantieperiodieknummer die hoort bij de nieuwe salarisschaal. Aan de werknemer wordt het garantieperiodieknummer toegekend dat overeenkomt met het ten opzichte van dat maandsalaris gelijke of naasthogere bedrag.
3. De werknemer houdt recht op inschaling in het in lid 1 genoemde garantieperiodieknummer zolang hij dezelfde functie blijft uitoefenen bij de werkgever of diens rechtopvolger.
4. Als de werknemer nog niet het maximum van de salarisschaal, die op 31 december 2005 op hem van toepassing is, heeft bereikt en dit maximum hoger is dan het maximum van de nieuwe salarisschaal, heeft de werknemer recht op doorgroei tot een garantieperiodieknummer dat hoort bij zijn nieuwe salarisschaal. Dit garantieperiodieknummer komt overeen met het aan het op 31 december 2005 op hem van toepassing zijnde maximum maandsalaris gelijke of naasthogere bedrag.
5. De garantieperiodieknummers worden geïndexeerd met de algemene loonontwikkeling van de CAO KNGF.

UITVOERINGSREGELING B OVERWERK

Artikel 1:

- a. Onder overwerk wordt verstaan: arbeid die wordt verricht boven het bij regeling of rooster vastgestelde aantal uren, genoemd in artikel 29 lid 1 en lid 2.
- b. geen vergoeding voor overwerk wordt toegekend indien het overwerk incidenteel gedurende minder dan een half uur aansluitend aan de bij rooster of regeling vastgestelde werktijd wordt verricht.
- c. Indien het overwerk wordt verricht gedurende een periode langer dan een half uur, wordt deze periode afgerond op een heel uur.
- d. Indien het overwerk wordt verricht gedurende een periode langer dan een uur, wordt deze periode naar boven afgerond op halve, respectievelijk hele uren.
- e. Aan de werknemer die jonger dan 18 jaar dan wel 60 jaar of ouder is, mag tegen zijn wil geen overwerk worden opgedragen.

Artikel 2:

Niet in aanmerking komen voor overwerkvergoeding zijn werknemers:

- a. die een functie vervullen welke hoger gesalarieerd wordt dan overeenkomstig salarisschaal 10 schaalstap 13 van de in Uitvoeringsregeling A opgenomen tabel van salarisbedragen voor werknemers vanaf 21 jaar;
- b. die niet op verzoek of in opdracht van de werkgever overwerk verrichten.

Artikel 3:

- a. De vergoeding voor overwerk bestaat uit verlof gelijk aan de duur van het overwerk.
- b. De werkgever kan besluiten het sub a bedoelde verlof om te zetten in een financiële vergoeding op basis van het voor de werknemer geldende uurloon.

Artikel 4:

Het in het vorige artikel bedoeld verlof dient uiterlijk te worden opgenomen in het kwartaal volgend op dat waarin is overgewerkt, tenzij tussen werkgever en werknemer uitdrukkelijk anders is/wordt overeengekomen.

Artikel 5:

De werkgever mag aan de werknemer niet meer dan 6,25 % boven de overeengekomen arbeidsduur voor een periode van vier maanden aan overwerk opdragen.

Artikel 6:

Voor de afdeling Training & Zorg, met betrekking tot de werkzaamheden van dekkingen en bevallingen in zoverre deze buiten de bedrijfstijden vallen, en ten aanzien van de bewakingsdiensten en het gebruik van de dienstwoning, gelden aparte regelingen. De betreffende medewerkers worden in het bezit van deze regelingen gesteld.

UITVOERINGSREGELING C TOELAGE INCONVENIENTE UREN**Artikel 1:**

1. Onder inconveniente uren worden verstaan de uren waarin werkzaamheden worden verricht:

- Buiten de uren gelegen tussen 7.00 uur en 18.00 uur op de werkdagen van maandag tot en met vrijdag.
- Op zaterdagen, zon- en feestdagen.

- Kerstavond en oudejaarsavond na 18:00 uur voor personeel werkzaam in de kennel.
- 2. Werkzaamheden, die gedurende korter dan een uur achtereen worden verricht, tellen niet mee voor de berekening van het aantal inconvenienten uren.

Artikel 2:

1. De vergoeding voor inconvenienten uren bestaat uit een brutovergoeding per gewerkt uur, die wordt uitgedrukt in een percentage van het uurloon.
2. voor toepassing van het in het voorgaande lid bepaalde wordt onder uurloon verstaan $1/164,67 \times$ het bruto maandsalaris.
3. Het percentage van de toelage bedraagt:
 - 20% voor werkzaamheden verricht op maandag tot en met vrijdag tussen 6.00 en 7.00 uur en tussen 18.00 en 22.00 uur;
 - 30% voor werkzaamheden verricht op zaterdag van 6.00 tot 22.00 uur;
 - 40% voor werkzaamheden verricht op maandag tot en met zaterdag tussen 00.00 en 06.00 uur en 22.00 en 24.00 uur;
 - 45% voor werkzaamheden verricht op zondag;
 - 100% voor werkzaamheden verricht op feest- en gedenkdagen als bedoeld in artikel 33 van deze CAO.

Artikel 3:

1. De werknemer die in opdracht van de werkgever naast andere op grond van de arbeidsovereenkomst uitgevoerde werkzaamheden een aanwezigheidsdienst als bedoeld in artikel 32 van deze CAO verricht, ontvangt voor de uren tussen 23:00 en 5:30 uur waarin de werknemer rust geniet, een vergoeding in de vorm van 50% van het uurloon zonder toelage voor inconvenienten.
2. Voor toepassing van het in het voorgaande lid bepaalde wordt onder "uurloon" verstaan: $1/164,67 \times$ het salaris.
3. Indien en voor zover de in het eerste lid van dit artikel bedoelde werknemer tijdens een aanwezigheidsdienst tussen 23:00 en 5:30 uur op oproep bedongen arbeid verricht, ontvangt deze hiervoor naast de in het eerste lid van dit artikel bedoelde vergoeding tevens een vergoeding op basis van artikel 2 van deze Uitvoeringsregeling. Indien binnen een half uur na het beëindigen van de arbeid die uit een oproep voortvloeit opnieuw een oproep plaatsvindt, ontvangt de werknemer voor de tussenliggende periode eveneens de in de vorige zin bedoelde vergoeding.

Artikel 4:

Voor deze Regeling komen niet in aanmerking de werknemers voor wie op grond van hun specifieke functie-inhoud een afzonderlijke regeling is getroffen en/of werknemers die op eigen initiatief er voor kiezen om op inconvenienten uren, zoals bedoeld in artikel 1 van uitvoeringsregeling C, werkzaamheden te verrichten.

UITVOERINGSREGELING D STUDIEKOSTEN EN STUDIEVERLOF

Artikel 1: Werkingssfeer

Deze regeling heeft betrekking op:

- verplichte opleidingen en/of bijscholing als bedoeld in artikel 14 van de CAO;
- facultatieve opleidingen en/of cursussen, waaronder tevens begrepen externe studiebijeenkomsten, conferenties en congressen;
- het wijzigen of intrekken van deze regeling behoeft instemming van de OR (WOR artikel 27).

Artikel 2: Definitie studiekosten

Onder studiekosten in de zin van deze regeling worden verstaan;

1. Cursus-, les- of schoolgelden, alsmede inschrijfkosten;
2. Reiskosten op basis van de laagste klasse van openbaar vervoer en/of verblijfkosten indien voor de lessen vereist;
3. Kosten voor deelneming aan examens;
4. Kosten voor aanschaf van voorgeschreven boeken en studiemateriaal.

Artikel 3: Verplichte opleidingen en/of bijscholing

1. De verplichte opleidingen en/of bijscholingscursussen, zoals bepaald in de opleidingsplannen van de afdelingen, vinden zoveel mogelijk plaats binnen de werktijden van de werknemer en maken deel uit van de arbeidsduur.
2. Indien de verplichte opleidingen en/of bijscholingscursussen plaatsvinden buiten de werktijden van de werknemer, worden de daarmee gepaard gaande uren als overuren beschouwd en uitbetaald aan de werknemer tot een maximum van 8 uur per dag.
3. Ter voorbereiding op een examen en/of tentamen kan door KNGF studieverlof worden verleend voor ten hoogste twee dagen per jaar, uitgaande van een fulltime dienstverband. Voor het overige dient de voorbereiding in de eigen tijd van de werknemer plaats te vinden en maakt deze geen deel uit van de arbeidsduur. Daarmee gepaard gaande uren worden ook niet als overuren beschouwd noch uitbetaald aan de werknemer.
4. Indien in verband met verplichte opleidingen en/of bijscholingscursussen af te leggen tentamens en/of examens buiten de werktijden van de werknemer en dus in diens eigen tijd plaatsvinden, worden de daarmee gepaard gaande uren als overuren beschouwd en uitbetaald aan de werknemer tot een maximum van 8 uur per dag.
5. In geval van verplichte opleidingen en/of bijscholingscursussen worden de studiekosten volledig door KNGF vergoed.

Artikel 4: Facultatieve opleidingen en/of cursussen

1. Indien een werknemer een facultatieve opleiding en/of cursus wil volgen waarvoor de werknemer KNGF een tegemoetkoming wil vragen, dient hij daarvoor op voorhand schriftelijk - middels het bij de afdeling P&O verkrijgbare aanvraagformulier - toestemming te vragen aan KNGF.
2. Indien KNGF voor een bepaalde facultatieve opleiding en/of cursus toestemming heeft verleend aan een werknemer, kan KNGF bepalen dat bepaalde facultatieve

opleidingen en/of cursussen in de eigen tijd van de werknemer dienen plaats te vinden.

In dat geval worden de met de opleidingen en/of cursussen gepaard gaande uren niet als overuren beschouwd noch uitbetaald aan de werknemer. De werknemer kan besluiten om openstaande vakantiedagen aan te wenden.

3. In voorkomende gevallen kan KNGF bepalen dat de facultatieve opleiding en/of cursus in beginsel plaats vindt binnen de werktijden van de werknemer. In die gevallen maakt deze deel uit van de arbeidsduur en is het bepaalde in artikel 3 leden 2 en 4 van toepassing.
4. De in verband met de opleidingen en/of bijscholing af te leggen examens en/of tentamens vinden in beginsel buiten de werktijden van de werknemer plaats. Indien een examen c.q. tentamen in de eigen tijd van de werknemer wordt gehouden, dan worden de in verband daarmee gepaard gaande uren niet als overuren beschouwd noch uitbetaald aan de werknemer.
5. De voorbereiding op een examen en/of tentamen vindt plaats in de eigen tijd van de werknemer en maken geen deel uit van de arbeidsduur. Daarmee gepaard gaande uren worden ook niet als overuren beschouwd noch uitbetaald aan de werknemer.
6. In geval van facultatieve opleidingen en/of cursussen kan het KNGF beslissen dat de studiekosten (deels) door KNGF worden vergoed. De tegemoetkoming kan variëren van het vergoeden van 50% tot 100% van de studiekosten.

Artikel 5: Verplichtingen van de werknemer

De werknemer verplicht zich, voor cursussen die onder deze regeling vallen:

1. De opleiding en/of (bijscholings)cursus naar vermogen te verrichten en zich tijdig aan het examen te onderwerpen;
2. KNGF, op diens verzoek, op de hoogte te houden van de voortgang van de opleiding en/of (bijscholings)cursus; KNGF is bevoegd na overleg met de werknemer inlichtingen bij het opleidend instituut in te winnen;
3. KNGF om toestemming te vragen alvorens de opleiding en/of (opleidings)cursus te onderbreken, op te schorten of af te breken.

Artikel 6: Uitbetaling vergoeding studiekosten

1. De uitbetaling van de vergoeding van de studiekosten geschiedt hetzij rechtsreeks aan het opleidingsinstituut hetzij nadat de werknemer de declaratie heeft ingediend onder overlegging van bewijsstukken.
2. In bepaalde gevallen kan KNGF voor de uitbetaling van de studiekosten aan de werknemer een voorschot toekennen.

Artikel 7: Verval en opschorting

1. De studiekostenregeling en het studieverlof komen te vervallen wanneer de werknemer wegens aan hem te verwijten omstandigheden onvoldoende vorderingen maakt.
2. Bij uitzondering kan de toepassing van de regeling worden opgeschort, doch dan zal na hervatting, voor het totaal der tegemoetkomingen tot aan de beëindiging van de studie, geen hoger bedrag mogen gelden dan het bedrag dat zou zijn toegekend

indien de studie normale voortgang zou hebben gevonden.

Artikel 8: Terugbetalingsregeling

1. Indien de werknemer niet naar behoren deelneemt aan de studie en wegens aan hem te verwijten omstandigheden onvoldoende vorderingen maakt, dan kunnen de verstrekte vergoedingen worden teruggevorderd en kan het betalen van verdere vergoedingen worden gestaakt.
2. Met betrekking tot facultatieve opleidingen en/of cursussen geldt de terugbetalingsregeling zoals beschreven in lid 3 van dit artikel voor het geval de arbeidsovereenkomst, op initiatief van de werknemer, binnen een periode van maximaal twee jaar na de uitbetaling van de vergoeding van de studiekosten wordt beëindigd.
3. bij beëindiging van het dienstverband, op eigen verzoek van de werknemer, geldt de navolgende terugbetalingsregeling:
4. Beëindiging binnen 1 jaar na uitbetaling: 50% van de door de werkgever vergoede studiekosten (volgens artikel 2.1, 2.3 en 2.4);
5. Beëindiging binnen 2 jaar na uitbetaling: 25% van de door de werkgever vergoede studiekosten (volgens artikel 2.1, 2.3 en 2.4).