



Stichting INTOS

CAO

**1 januari 2024
tot 1 juli 2025**

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
1 januari 2024 tot 1 juli 2025

Tussen de ondergetekenden,

Stichting INTOS

en

de FNV

De CAO bestaat uit de navolgende onderdelen:

Inhoud

<i>Ingangsdatum, wijziging van de cao</i>	4
<i>Artikel 1: Definities</i>	6
<i>Artikel 2: Werkingssfeer</i>	7
<i>Artikel 3: Verplichtingen van werknemer</i>	7
3.1 Algemeen.....	7
3.2 Geschenken, beloning en provisie	7
3.3 Beheren goederen.....	7
<i>Artikel 4: Verplichtingen werkgever</i>	8
4.1 Algemeen.....	8
4.2 Belangenbehartiging van werknemer	8
<i>Artikel 5: De arbeidsovereenkomst</i>	8
<i>Artikel 6: Einde van de arbeidsovereenkomst</i>	9
<i>Artikel 7: Opzeggingstermijn</i>	9
<i>Artikel 8: Nevenfuncties</i>	10
<i>Artikel 9: Formele en feitelijke arbeidsduur</i>	10
<i>Artikel 10: Werktijden</i>	10
<i>Artikel 11: Afspraken gespaarde uren</i>	11
<i>Artikel 12: Beloning</i>	11
12.1 Algemeen.....	11
12.2 Schaalsalarisontwikkeling.....	11
12.3 Overeenkomen van het salaris	11
12.4 Periodieke verhogingen.....	11
12.5 Bijzondere toeslagen.....	12

12.6	Bevordering.....	12
12.7	Tijdelijke Waarneming	12
12.8	Vergoeding EHBO en BHV.....	13
12.10	Vergoedingsregeling stagiairs	13
Artikel 13: Jubileumgratificatie		14
Artikel 14: Indeling functies in een loonschaal		14
Artikel 15: Salarisbetaling.....		14
Artikel 16: Loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid		14
16.1	Loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid.....	14
16.2	Loon bij een vervroegde WIA-uitkering (volledige arbeidsongeschiktheid)	15
16.3	Arbeidsongeschiktheid van 0-35%	15
Artikel 17: Arbeidsongeschiktheid door derden		16
Artikel 18: Vakantietoeslag.....		16
18.1	Uitbetaling vakantietoeslag.....	16
18.2	Hoogte van de vakantietoeslag	16
Artikel 19: Eindejaarsuitkering		16
Artikel 20: Overwerk.....		17
20.1	Definities	17
20.2	Bepaling aantal overwerkuren en vrijgestelde werknemers	17
20.3	Vergoedingsregeling voor werknemers met een volledige dagtaak	17
20.4	Opnemen vergoeding overwerk.....	17
Artikel 21: Tegemoetkoming Zorgverzekering		18
Artikel 22: Reiskosten woon - werkverkeer		18
22.1	hoogte van de vergoeding	18
22.2	Vergoeding bij overwerk.....	18
Artikel 23: Reis- en verblijfkosten		19
23.1	Werkings sfeer en hoogte vergoeding	19
23.2	Overleggen bescheiden	19
Artikel 24: Vakantie en verlof.....		19
24.1	Definities	19
24.2	Aantal vakantiedagen.....	19
24.3	Persoonlijk Budget Levensfase/PBL.....	19
24.4	Overgangsrecht bij afschaffen vergrijzingsuren en 55+ regeling.....	20
24.5	Opbouw van vakantie-uren.....	20
24.6	Opnemen van vakantie-uren	20
24.7	Tijdstip van opnemen en spreiding van vakantie-uren	20
24.8	Wijziging vakantieperiode.....	21
24.9	Arbeidsongeschiktheid tijdens vakantie	21

24.10	Vrije dagen i.v.m. bijzondere gebeurtenissen	21
24.11	Kortdurend zorgverlof.....	22
24.12	Verlof i.v.m. lidmaatschap werknemersorganisatie, commissies e.d.....	22
24.13	Overige verlofmogelijkheden	23
Artikel 25: Uitkering bij overlijden.....		23
Artikel 26: Disciplinaire maatregelen		24
26.1	Algemeen.....	24
26.2	Op non-actiefstelling.....	24
26.3	Schorsing	25
Artikel 27: Geschillen		25
Artikel 28: Aanvullende- en nawettelijke WW-uitkering.....		26
Artikel 37: Pensioen		28
Artikel 38: Faciliteiten werknemersorganisaties		28
Artikel 39: Slotbepalingen.....		29
Bijlage 1: Salaristabel Stichting INTOS per 1 januari 2024.....		30
Bijlage 2: Meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden.....		31

Namens het Bestuur
van Stichting INTOS

Namens het Bestuur
van FNV

De heer J.J.I.M. Noij
Plv. algemeen directeur

De heer M. Schipper

Ingangsdatum, wijziging van de cao

- A. Deze CAO treedt in werking per 1 januari 2024, en is geldig tot 1 juli 2025.
- B. Deze CAO is voor wat betreft de salarisontwikkeling gemodelleerd op de CAO Gemeenten. Bij het aangaan deze CAO had de CAO Gemeenten een looptijd tot 31 maart 2025. Partijen committeren zich echter om de salarisontwikkeling vanuit de CAO Gemeenten over de jaren 2024 tot 1 juli 2025 te volgen, ook al is nog niet bekend wat de salarisontwikkeling binnen de CAO Gemeenten zal zijn.

De salarisontwikkeling vanuit de CAO Gemeenten wordt gevolgd voor zover het de volgende componenten betreft:

- generieke salarisverhogingen;
- generieke eenmalige uitkeringen;
- Wijzigingen in looncomponenten en vergoedingen die in de huidige cao 1 op 1 overgenomen zijn uit de vigerende CAO Gemeenten.

Partijen komen overeen, dat zij in overleg treden als zich in de CAO Gemeenten een ontwikkeling in loon of vergoeding(en), of een verandering in de loonsystematiek, voordoet die door één van partijen bij deze CAO als onvoorzien wordt bestempeld. Partijen zullen dan nader afspreken hoe om te gaan met deze ontwikkeling(en). Verder spreken partijen de intentie uit om toe te werken naar een systematiek van de IKB.

- C. Voor wat betreft de secundaire arbeidsvoorwaarden wordt voor zoveel als mogelijk de CAO Gehandicaptenzorg gevolgd.
- D. Met instemming van partijen kan deze CAO tussentijds worden gewijzigd, indien zich in Nederland wijzigingen met betrekking tot het loonniveau voordoen, dan wel, indien naar het oordeel van partijen daartoe zwaarwegende omstandigheden zich voordoen.

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

Artikel 1: Definities

In deze CAO wordt verstaan onder:

- a. **de werkgever:** Stichting INTOS.
- b. **de werknemer:** de persoon die een arbeidsovereenkomst is aangegaan met de onder a. genoemde werkgever tenzij betrokkene de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.
- c. **de relatiepartner:**
 1. Een persoon met wie de ongehuwde werknemer blijkt een door een notaris opgesteld stuk een gemeenschappelijke huishouding voert vanaf een daarin vermelde datum, en met wie hij blijkt uittreksels uit het bevolkingsregister vanaf die datum op hetzelfde adres woont, tenzij er tussen hen bloed- of aanverwantschap in de rechte lijn bestaat.
 2. De persoon met wie de ongehuwde werknemer krachtens de Wet Geregistreerd Partnerschap een geregistreerd partnerschap heeft.
- d. **salaris per uur:** 1/156 gedeelte van het salaris van de werknemer per maand met een voltijddienstverband.
- e. **de feestdagen:** Nieuwjaar, paasmaandag, Hemelvaartsdag, pinkstermaandag, eerste en tweede kerstdag, 5 mei en de als zodanig door de overheid erkende nationale feest- en gedenkdagen, alsmede de bijzondere feest- en gedenkdagen door de werkgever in overleg met de ondernemingsraad vastgesteld.
Desgewenst kan de werknemer in samenspraak met de werkgever de voor zijn levensovertuiging geldende, afwijkende, feest- en gedenkdagen vrijaf nemen, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich hiertegen verzetten.
- f. **salarisstructuur:** de salarisstructuur is gebaseerd op functiewaardering. De keuze voor een systeem van functiewaardering wordt door de werkgever voorgelegd aan de ondernemingsraad.
- g. **bruto bedragen:** alle in deze cao genoemde bedragen zijn bruto bedragen, tenzij in een artikel anders is bepaald.
- h. **functie:** het geheel van werkzaamheden van de werknemer dat de werknemer, in opdracht van de werkgever, geacht wordt uit te voeren.
- i. **feitelijke arbeidsduur:** de vooraf overeengekomen arbeidsduur voor een bepaalde periode.
- j. **formele arbeidsduur:** de arbeidsduur volgens de arbeidsovereenkomst.

- k. **overwerk**: werkzaamheden die de werknemer in opdracht van de werkgever verricht, buiten de feitelijke arbeidsduur per week.

Artikel 2: Werkingsfeer

Deze CAO is van toepassing op werknemer als in artikel 1 beschreven. Indien bij of ingevolge wettelijke bepalingen regels zijn of mochten worden gesteld, waarvan afwijking niet is geoorloofd, is deze CAO slechts van toepassing voor zover zij niet in strijd is met de daaruit voortvloeiende regels.

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

Artikel 3: Verplichtingen van werknemer

3.1 Algemeen

1. De werknemer is verplicht de overeengekomen werkzaamheden naar beste vermogen te verrichten en zich daarbij te gedragen naar de aanwijzingen door of vanwege de werkgever gegeven.
2. Binnen redelijke grenzen en voor zover zulks direct of indirect voortvloeiend uit het belang van het werk of INTOS, dan wel indien zich zodanige bijzondere omstandigheden voordoen dat voorafgaand overleg niet mogelijk is, is de werknemer verplicht in te stemmen met:
 - a. wijzigingen voor korte tijd en ten hoogste een maand van de aan zijn functie verbonden werkzaamheden;
 - b. wijzigingen in de plaats van tewerkstelling;
 - c. detachering in het kader van een tweede spoor re-integratietraject;
 - d. wijziging voor korte tijd en ten hoogste een maand in de regeling van zijn werkrooster;
 - e. deelneming aan vormen van aanvullende opleiding en bijscholing voor zover zulks vereist is voor het vervullen van de overeengekomen functie.
3. Ingeval van het in lid 2 sub e gestelde is altijd voorafgaand overleg met de werknemer vereist.

3.2 Geschenken, beloning en provisie

Het is de werknemer verboden:

Direct of indirect geschenken, beloningen of provisie aan te nemen of te vorderen van: instanties of personen ten behoeve van de werkgever werkzaam; leveranciers van de werkgever; instanties of personen met wie hij uit hoofde van zijn functie in aanraking komt.

3.3 Beheren goederen

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

Artikel 4: Verplichtingen werkgever

4.1 Algemeen

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

4.2 Belangenbehartiging van werknemer

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

4.3 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: De arbeidsovereenkomst

De individuele arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan (en gewijzigd) en wordt in tweevoud opgemaakt; de werkgever draagt zorg dat de werknemer een door beide partijen ondertekend exemplaar ontvangt van deze overeenkomst of de wijziging daarvan.

Voordat tot ondertekening van de arbeidsovereenkomst wordt overgegaan, ontvangt hij tijdig een door de werkgever ondertekend exemplaar, alsook een exemplaar van de collectieve arbeidsovereenkomst.

De werkgever is verplicht de werknemer bij zijn indiensttreding schriftelijk te informeren over de plaats van tewerkstelling binnen INTOS.

Artikel 6: Einde van de arbeidsovereenkomst

6.1 De arbeidsovereenkomst eindigt:

- a. met wederzijds goedvinden, de overeenkomst eindigt in dat geval eerst nadat de werknemer hier schriftelijk mee heeft ingestemd, op welke instemming de werknemer niet binnen 14 dagen terugkomt;;
- b. wanneer de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege met ingang van de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, tenzij voorafgaande aan deze datum in overleg tussen werkgever en werknemer een andere einddatum is overeengekomen;
- c. door het verstrijken van de termijn of door de beëindiging van de werkzaamheden, waarvoor de overeenkomst is aangegaan;
- d. door opzegging met inachtneming van de wettelijke bepalingen als er toestemming door het UWV werkbedrijf is verleend. De gronden voor opzegging zijn:
 - bedrijfseconomische redenen (artikel 7:669 lid 3 sub a van het BW) en;
 - meer dan twee jaar arbeidsongeschiktheid (artikel 7:669 lid 3 sub b van het BW).
- e. door opzegging door werkgever of werknemer vanwege de aanwezigheid van dringende redenen, als bedoeld in de artikelen 7:678 en 7:679 van het BW;
- f. door ontbinding door de kantonrechter ingevolge artikel 7:671b of 7:671c BW;
- g. tijdens de proeftijd zonder opgaaf van redenen terstond;
- h. wanneer de werknemer dan wel de werkgever de arbeidsovereenkomst opzegt;
- i. ingeval van overlijden van de werknemer.

Artikel 7: Opzeggingstermijn

7.1 a. Ingeval van opzegging van een overeenkomst voor onbepaalde tijd of, indien in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd een bepaling over tussentijdse opzegging is opgenomen, zijn de onderstaande opzegtermijnen van toepassing, tenzij in de arbeidsovereenkomst – met inachtneming van de wettelijke bepalingen – uitdrukkelijk anders wordt overeengekomen:

Aantal dienstjaren	0 tot 5 jaar	5 tot 10 jaar	10 tot 15 jaar	15 jaar of langer
Opzegterm. werknemer	2 maanden	2 maanden	2 maanden	2 maanden
Opzegterm. werkgever	2 maanden	2 maanden	3 maanden	4 maanden

b. Indien de werkgever of de werknemer de arbeidsovereenkomst opzegt, dient zulks schriftelijk te geschieden.

7.2 De datum van ingang van het ontslag als in dit artikel bedoeld is de eerste van de kalendermaand.

Artikel 8: Nevenfuncties

Het is werknemer niet toegestaan om nevenwerkzaamheden te verrichten indien er sprake is van een objectieve reden. Een objectieve reden kan o.a. betrekking hebben op: de gezondheid en veiligheid van de werknemer, de bescherming van vertrouwelijkheid van bedrijfsinformatie, het vermijden van belangenconflicten of overtreding van de arbeidstijdenwet. Deze rechtvaardigingsgronden zijn niet uitputtend. In alle gevallen zal werknemer vooraf mededeling doen aan werkgever, en deze zal zo nodig aangeven of er sprake is van een objectieve reden om een beroep te doen op dit verbod.

Artikel 9: Formele en feitelijke arbeidsduur

- 9.1 Voor alle werknemers bedraagt de formele arbeidsduur bij een fulltime dienstverband 36 uur per week. De feitelijke arbeidstijd bij een fulltime dienstverband bedraagt maximaal 40 uur per week.
- 9.2 Per week kan zo 4 uur roostervrije tijd (RVT) worden opgebouwd. Opbouw en opname van RVT is nader geregeld in de Regeling met betrekking tot werktijden en de daarbij behorende Regeling met betrekking tot RVT.

Artikel 10: Werktijden

- 10.1
 - a. Voor iedere werknemer geldt een rooster.
 - b. Het rooster wordt door de werkgever zo spoedig mogelijk, doch tenminste 14 etmalen voor de aanvang van de periode waarop het betrekking heeft, ter kennis van de betrokken werknemers gebracht.
 - c. Met inachtneming van hetgeen bij of ingevolge de wet is bepaald, wordt de indeling van de werktijden door de werkgever geregeld, met dien verstande dat de werktijden bij voorkeur liggen tussen 07.00 uur en 20.00 uur (het dagvenster) op maandag tot en met vrijdag.
 - d. Door de werkgever worden binnen het dagvenster per bedrijfsonderdeel, afdeling of dienst de bedrijfstijden vastgesteld, met inachtneming van artikel 27, lid 1, sub b, van de WOR. Het rooster van de individuele werknemer wordt vastgesteld overeenkomstig, of binnen, deze bedrijfstijden.
- 10.2 De diensten worden aaneengesloten verricht, tenzij de aard van de werkzaamheden verbonden aan de functie zich hiertegen verzet. Indien naar het oordeel van de werkgever sprake is van de hier bedoelde omstandigheid, dan zal hij dit gemotiveerd aan de werknemer ter bespreking voorleggen, alvorens tot vaststelling van de niet-aangesloten diensten over te gaan.

Artikel 11: Afspraken gespaarde uren

1. Met de werknemer maakt de werkgever onder meer schriftelijk afspraken over:
 - hoeveel uren worden gespaard;
 - de termijn waarover wordt gespaard;
 - de vorm waarin de vrije uren worden opgenomen.
2. Bij uitdiensttreding van de in lid 1 genoemde werknemer wordt in overleg met de werkgever een vergoeding verstrekt voor de niet opgenomen uren. Deze vergoeding bestaat uit het bruto-uurloon vermeerderd met vakantierechten, vakantiegeld en eindejaarsuitkering.

Artikel 12: Beloning

12.1 Algemeen

De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage I van deze CAO.

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

12.2 Schaalsalarisontwikkeling

De salarisschalen van Stichting INTOS zijn afgeleid van de salaristabellen behorend bij de CAO Gemeenten. De procentuele salarisschaalstijgingen binnen de salarisschalen van deze salaristabellen worden onverkort doorgevoerd in de INTOS-salarisschalen. De CAO Gemeenten heeft bij het aangaan van deze cao een looptijd tot 31 maart 2025. De werkgever verplicht zich er toe om –gedurende de looptijd van deze CAO- de salarisontwikkeling vanuit de CAO gemeenten te volgen, en de procentuele salarisschaalstijgingen vanuit de CAO gemeenten ook door te voeren in de INTOS-salarisschalen.

12.3 Overeenkomen van het salaris

1. De werkgever en de werknemer komen een salaris overeen, dat staat in de salaristabel die hoort bij de functieschaal.
2. De werkgever en de werknemer kunnen 1 schaal lager dan de functieschaal overeenkomen. Dat kan als de werknemer nog niet voldoet aan eisen van ervaring, geschiktheid en bekwaamheid.

12.4 Periodieke verhogingen

1. Jaarlijks wordt het salaris van de werknemer verhoogd naar de volgende periodiek van de functieschaal als de werknemer:
 - a. voldoende functioneert, en
 - b. het maximum van de functieschaal nog niet heeft bereikt, en
 - c. minimaal 12 maanden geleden in dienst is gekomen, de laatste periodieke salarisverhoging kreeg of promotie kreeg.

2. Werkgever kan aan de werknemer die, naar het oordeel van werkgever zeer goed of uitstekend heeft gefunctioneerd en/of bijzondere prestaties heeft geleverd, een salarisverhoging van twee periodieken toe kennen.

12.5 Bijzondere toeslagen

1. De werkgever kan aan de werknemer een arbeidsmarkttoelage geven als het moeilijk is personeel in dat vakgebied te krijgen. De arbeidsmarkttoelage is maximaal 10% van het salaris. De arbeidsmarkttoelage duurt maximaal 36 maanden. Na deze periode kan opnieuw een arbeidsmarkttoelage worden gegeven als de knelpunten op de arbeidsmarkt voortduren.
2. De werkgever kan aan de werknemer een functioneringstoelage geven als de werknemer:
 - a. het maximum van de functieschaal heeft bereikt; en
 - b. meerdere jaren zeer goed of uitstekend zijn werk heeft gedaan; of
 - c. bijzondere prestaties heeft geleverd.De functioneringstoelage duurt maximaal 12 maanden. De werkgever kan na die 12 maanden opnieuw een functioneringstoelage geven. De functioneringstoelage is maximaal 10% van het salaris.
3. De werkgever kan aan de werknemer een toelage geven als de werknemer naast zijn oorspronkelijk functie een extra rol (zoals bijvoorbeeld vertrouwenspersoon of preventiemedewerker), extra taken en/of verantwoordelijkheden vervult. Deze toelage bedraagt maximaal 10% van het salaris. Deze toelage duurt maximaal 12 maanden. Na deze periode kan opnieuw een toelage worden toegekend als de extra rol, extra taken en/of verantwoordelijk nog wordt/worden uitgeoefend.
4. Genoemde toeslagen zitten verwerkt in de grondslag voor eindejaarsuitkering en vakantietoeslag, tenzij uitdrukkelijk anders is overeengekomen dan wel wettelijk bepaald.

12.6 Bevordering

De werknemer die door promotie naar een hogere salarisschaal overgaat, heeft vanaf de dag dat de promotie ingaat recht op het gelijke of, indien niet naar een gelijk salaris kan worden overgestoken, de naaste hogere salarisschaal, te vermeerderen met één periodiek in de nieuwe salarisschaal.

12.7 Tijdelijke Waarneming

1. De werknemer, die is aangewezen om, anders dan in het geval van vervanging wegens vakantie gedurende langere tijd dan één maand aaneengesloten een functie, die is ingedeeld in een hogere salarisschaal, van een andere werknemer geheel of nagenoeg geheel waar te nemen, ontvangt voor elke maand van de waarneming een vergoeding, gelijk aan het verschil tussen zijn huidige salaris en het salaris dat hij zou krijgen in de hogere salarisschaal. Dit ter beoordeling door de werkgever.
2. De werknemer, die is aangewezen om anders dan in het geval van vervanging wegens vakantie gedurende langere tijd dan één maand aaneengesloten een hoger ingedeelde functie, die is ingedeeld in een hogere functiegroep, van een andere werknemer voor tenminste de helft van de dagelijkse arbeidsduur waar te nemen, ontvangt voor elke maand van de waarneming een vergoeding gelijk aan het gestelde in lid 1, die wordt berekend naar het gedeelte van zijn waarneming.

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

12.8 Vergoeding EHBO en BHV

1. De werknemer krijgt een vergoeding als hij naast zijn functie werkzaamheden verricht als:
 - a. bedrijfshulpverlener in artikel 15 van de Arbeidsomstandighedenwet; of
 - b. EHBO'er.
 Voor het krijgen van de vergoeding is vereist dat de werknemer deelneemt aan opleiding en oefeningen.
2. De vergoeding is € 220,- per jaar, ongeacht de omvang van het dienstverband en ook als werknemer meerdere werkzaamheden in lid 1 verricht.

12.9 Toelage onregelmatige dienst

1. De werknemer krijgt een toelage onregelmatige dienst als hij op onregelmatige uren werkt.
2. De toelage is een percentage van het salaris per uur van de werknemer.

Onregelmatige dienst op	Tijd	Percentage
Maandag t/m vrijdag	tussen 06.00 en 08.00 en tussen 18.00 en 22.00 uur	20%
Maandag t/m vrijdag	tussen 00.00 en 06.00 en tussen 22.00 en 24.00 uur	40%
Zaterdag	tussen 00.00 en 24.00 uur	40%
Zondag en feestdagen	tussen 00.00 en 24.00 uur	65%

3. Het salaris per uur is hierbij maximaal gelijk aan het maximumsalaris van salarisschaal 6.
4. De werknemer krijgt in een week geen toelage onregelmatige dienst als hij in die week maar 1 keer maximaal 3 uur op onregelmatige tijden heeft gewerkt.

12.10 Vergoedingsregeling stagiairs

1. Stagiairs 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 € 400,- bruto per maand voor een stage van gemiddeld 36 uur per week. In dit bedrag zit een onkostenvergoeding begrepen (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.
4. De stagevergoeding is niet van toepassing op de stagiair die stage loopt in het kader van de maatschappelijke stage. Onder een maatschappelijke stage wordt verstaan een vorm van leren buiten school waarbij leerlingen in het voortgezet (VMBO, HAVO, VWO)

onderwijs vanuit de school door middel van vrijwilligersactiviteiten actief kennismaken met allerlei aspecten en onderdelen van de samenleving.

Artikel 13: Jubileumgratificatie

De werknemer, die onafgebroken in dienst van de werkgever is geweest, heeft recht op een éénmalige gratificatie ten bedrage van de helft van het maandsalaris bij 25 jaar en een vol maandsalaris bij 40 jaar en bij 50 jaar dienst. Voor werknemers die 12½ jaar in dienst zijn geldt het recht op een gratificatie van een kwart van het maandsalaris. Het maandsalaris is het salaris in de maand waarin de werknemer jubileert. Deze uitbetaling geschiedt op basis van de vingerende fiscale voorwaarden op het moment van jubileum.

Artikel 14: Indeling functies in een loonschaal

1. De werkgever stelt de functies vast.
2. De werkgever beschrijft en waardeert elke functie volgens een systeem van functiewaardering. Het systeem van functiewaardering wordt door de werkgever vastgesteld en staat niet in de cao.
3. De werknemer die door herwaardering van zijn functie naar een hogere salarisschaal overgaat, heeft vanaf de dag dat de promotie ingaat recht op het gelijke of, indien niet naar een gelijk salaris kan worden overgestoken, de naaste hogere salarisschaal.

Artikel 15: Salarisbetaling

1. Zolang het dienstverband duurt heeft de werknemer recht op salaris en vergoedingen zoals bepaald in deze CAO, onverminderd het bepaalde in artikel 26.
2. Het genot van het salaris vangt aan met de dag, waarop de werknemer in dienst treedt.
3. Het salaris wordt per maand uitbetaald, tenzij in de individuele arbeidsovereenkomst anders is overeengekomen.
4. Het salaris eindigt op de datum van ontslag uit de functie of met ingang van de dag na het overlijden van de werknemer.
5. 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.
6. De vergoedingen voor onkosten en overwerk worden uiterlijk aan het einde van de kalendermaand, volgende op die waarin de aanspraken zijn ontstaan, aan de werknemer uitbetaald.
7. Van wijzigingen in het salaris en in de salarisberekening, ontvangt de werknemer telkens schriftelijk, door middel van een specificatie, mededeling.

Artikel 16: Loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid

16.1 Loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid

1. Bij arbeidsongeschiktheid van een werknemer tot het verrichten van de bedongen arbeid wegens ziekte, betaalt de werkgever het loon door gedurende deze ongeschiktheid. De hoogte van het loon bedraagt in het 1e ziektejaar 100% van het salaris en de salaristoelage(n).
2. Het loon bedraagt in het tweede ziektejaar 70% van het salaris en de salaristoelagen(n).

3. De werknemer krijgt het volledige salaris en salaristoelage(n) doorbetaald over de uren waarop hij:
 - a. zijn arbeid verricht;
 - b. passende arbeid verricht;
 - c. werkzaamheden in het kader van re-integratie verricht;
 - d. scholing volgt in het kader van re-integratie.
4. De werkzaamheden en scholing in het kader van de re-integratie zijn gericht op de terugkeer in de eigen functie of terugkeer in een passende functie.
5. Voor zover de ziekte het gevolg is van een bedrijfsongeval, waarvan de oorzaak niet aan werknemer te wijten is, wordt ook in het 2^e ziektejaar de loondoorbetaling door de werkgever aangevuld tot 100% van het laatstverdiende loon inclusief salaristoelagen.
6. De werknemer die na 52 weken arbeidsongeschiktheid gedurende minstens 50% van de overeengekomen arbeidsduur:
 - a. zijn eigen of passende arbeid verricht, of
 - b. werkzaamheden in het kader van re-integratie verricht, of
 - c. scholing in het kader van re-integratie volgt,
 krijgt een bonus van 5% van het salaris en de salaristoelage(n) waarop hij recht heeft volgens dit artikel. De bonus samen met het salaris en de salaristoelage(n) zijn niet meer dan het volledige salaris en de salaristoelage(n) in lid 1.
7. De werkgever kan aanvullende regels vaststellen over het recht op doorbetalen van salaris en salaristoelage(n) tijdens arbeidsongeschiktheid.
8. De werkgever kan een werknemer met een terminale ziekte na de periode van 52 weken in lid 1 het volledige salaris en salaristoelage(n) blijven doorbetalen.

16.2 Loon bij een vervroegde WIA-uitkering (volledige arbeidsongeschiktheid)

1. Ingeval de werknemer, als gevolg van een vervroegde keuring als bedoeld in de WIA, gedurende de eerste 52 weken van ziekte recht heeft op een IVA-uitkering, heeft hij aanspraak op een aanvulling van de werkgever tot 100% van zijn brutoloon. 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 Pensioenfonds Zorg en Welzijn;
 - 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.

16.3 Arbeidsongeschiktheid van 0-35%

1. De werknemer die na afloop van twee jaar ziekte als bedoeld in artikel 19.1 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 salarisniveau 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. Het uitgangspunt bij de door de werkgever aangeboden passende dan wel vervangende functie is dat deze functie leidt tot een beloning van ten minste 70% van

de beloning van de eerder vervulde functie voordat er sprake was van arbeidsongeschiktheid.

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 restverdiencapaciteit te laten benutten.

Artikel 17: Arbeidsongeschiktheid door derden

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

Artikel 18: Vakantietoeslag

18.1 Uitbetaling vakantietoeslag

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

18.2 Hoogte van de vakantietoeslag

1. De vakantietoeslag bedraagt voor de werknemer die op 31 mei een vol jaar in dienst is geweest 8% van het salaris en de salaristoelage(n) en de overwerkvergoeding in de maand van opbouw, in de periode van 1 juni tot en met 31 mei daaraan voorafgaand. De vakantietoeslag wordt berekend naar rato van het dienstverband.
2. De uitbetaling van de vakantietoeslag vindt in principe in mei plaats. Als het dienstverband op een ander moment eindigt, vindt de uitbetaling van de tot dan toe opgebouwde vakantietoeslag op dat moment plaats.
3. Als een deel van het salaris wordt ingehouden als gevolg van een disciplinaire maatregel of schorsing, wordt er over deze periode over het gehele salaris geen vakantietoeslag uitbetaald.

Artikel 19: Eindejaarsuitkering

Werknemer ontvangt in de maand december een uitkering van 6% van het genoten vaste salaris over het betreffende jaar. Bij een niet-volledig dienstverband wordt dit bedrag naar rato vastgesteld. Indien de arbeidsverhouding geen heel jaar heeft geduurd, wordt deze uitkering naar rato verstrekt. Indien het salaris wordt ingehouden als gevolg van een disciplinaire maatregel, wordt er over deze periode eveneens geen eindejaarsuitkering uitbetaald.

Artikel 20: Overwerk

20.1 Definities

1. Onder overwerk wordt verstaan: arbeid die incidenteel wordt verricht boven de bij werktijden - regeling of rooster vastgestelde arbeidsduur, voor zover er geen sprake is van verschoven dienst.
2. Vergoeding voor overwerk wordt gegeven, indien de werknemer opdracht van de werkgever tot overwerk heeft gekregen, dan wel redelijkerwijs mocht aannemen, dat hij opdracht tot overwerk zou hebben gekregen.

20.2 Bepaling aantal overwerkuren en vrijgestelde werknemers

1. Indien het overwerk wordt verricht gedurende een periode van een half uur of korter voorafgaande aan of aansluitend op de bij werktijdenregeling of rooster vastgestelde werktijd, komt deze periode niet voor vergoeding in aanmerking.
2. Indien het overwerk wordt verricht gedurende een periode, langer dan een half uur, wordt deze periode afgerond op een heel uur.
3. Indien het overwerk wordt verricht gedurende een periode, langer dan een uur, wordt deze periode naar boven afgerond op halve respectievelijk hele uren.
4. Aan de zwangere werknemer zal geen overwerk worden opgedragen tenzij de werknemer er mee instemt om overwerk te verrichten.

20.3 Vergoedingsregeling voor werknemers met een volledige dagtaak

1. De vergoeding voor overwerk wordt – voor zover lid 3 van dit artikel niet anders bepaalt – verstrekt in de vorm van vrije tijd, gelijk aan het aantal uren dat het overwerk heeft geduurd en daarenboven in de vorm van een geldelijke beloning als bedoeld onder 2 van dit artikel.
2. De onder 1 genoemde geldelijke beloning bestaat uit een percentage van het uurloon en wel:

Overwerk op	tijd	percentage
maandag t/m vrijdag	tussen 06.00 en 20.00 uur	25%
maandag t/m vrijdag	tussen 20.00 en 24.00 uur	50%
dinsdag t/m vrijdag	tussen 00.00 en 06.00 uur	50%
maandag of de dag volgend op een feestdag	tussen 00.00 en 06.00 uur	75%
zaterdag	tussen 00.00 en 24.00 uur	75%
zondag en feestdag	tussen 00.00 en 24.00 uur	100%

3. Het recht op vergoeding van overwerk als genoemd onder 1 wordt toegekend in de volgende gevallen:
 - a. indien het salaris van de werknemer het maximum van salarisschaal 9 niet overschrijdt;
 - b. werknemers die in salarisschaal 10 zijn ingedeeld hebben bij het verrichten van overwerk uitsluitend recht op compenserend verlof, gelijk aan het aantal overuren;
 - c. van dit recht op compensatie zijn de werknemers vanaf salarisschaal 11 uitgesloten.

20.4 Opnemen vergoeding overwerk

- a. De in artikel 20.3 lid 1 bedoelde vrije tijd dient na overleg met de betrokken werknemer te worden verleend en opgenomen uiterlijk in het kwartaal, volgend op het kwartaal waarin

het overwerk is verricht, tenzij tussen werkgever en werknemer uitdrukkelijk anders is overeengekomen.

- b. In geval het belang van de werkzaamheden zich naar het oordeel van de werkgever verzet tegen het geven van vrije tijd, wordt de vrije tijd omgezet in een geldbedrag, bestaande uit het evenredige deel van het salaris.

Artikel 21: Tegemoetkoming Zorgverzekering

1. De werknemer heeft recht op een tegemoetkoming in de kosten van de zorgverzekering.
2. De hoogte van de tegemoetkoming is, ongeacht de omvang van het dienstverband:
 - a. € 296,- voor de werknemer met een salaris lager of gelijk aan het maximum van salarisschaal 6;
 - b. € 168,- voor de werknemer met een hoger salaris dan in sub a.
3. De maand december is hiervoor de peildatum. Bij uitdiensttreding geldt hiervoor de laatste maand van het dienstverband.
4. De werknemer die gedurende het jaar in dienst treedt of ontslagen wordt ontvangt een tegemoetkoming in de kosten van de zorgverzekering naar rato van de tijd dat hij in dienst is geweest.

Artikel 22: Reiskosten woon - werkverkeer

22.1 hoogte van de vergoeding

De werknemer heeft terzake van het eenmaal dagelijks heen en weer reizen van zijn woning naar zijn werk recht op een tegemoetkoming in de reiskosten van 16 cent per kilometer, ongeacht de wijze van vervoer voor zowel de heen- als terugreis. De vergoeding is gebaseerd op een enkele reisafstand van maximaal 30 kilometer. De werkgever volgt in het kader van de reiskostenvergoeding woon-werkverkeer de CAO Gehandicaptenzorg. Indien het bedrag in de CAO Gehandicaptenzorg wijzigt, wijzigt automatisch het bedrag in onderhavig artikel conform.

In beginsel zal er sprake zijn van een vaste reiskostenvergoeding woon-werkverkeer, de vaste vergoeding wordt gebaseerd op de berekeningsmethodiek van de Belastingdienst, de zogenaamde 214 dagen regeling. Een en ander naar rato van het aantal werkdagen.

22.2 Vergoeding bij overwerk

1. Aan de werknemer wordt een vergoeding verleend voor de reiskosten verbonden aan het heen en weer reizen van zijn woning, indien de werknemer deze afstand extra reist ten gevolge van overwerk.
2. De hoogte van de vergoeding wordt bepaald overeenkomstig artikel 23.

Artikel 23: Reis- en verblijfkosten

23.1 Werkingssfeer en hoogte vergoeding

Aan de werknemer die in opdracht van de werkgever in het kader van zijn werkzaamheden incidenteel reis- en verblijfkosten ter zake van dienstreizen moet maken, worden deze kosten vergoed met in acht-neming van de navolgende richtlijnen:

Voor de verblijfkosten;

- de noodzakelijk gemaakte kosten, vooraf af te stemmen met werkgever.

Voor de reiskosten;

- de kosten van openbaar vervoer op basis van laagste klasse tarief;
- een vergoeding van in totaliteit € 0,39 per kilometer, indien de werknemer met toestemming van de werkgever van de eigen auto gebruik maakt. Hierbij wordt uitgegaan van de maximaal toe te kennen fiscale onbelaste vergoeding.

23.2 Overleggen bescheiden

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

Artikel 24: Vakantie en verlof

24.1 Definities

Voor zover in dit hoofdstuk niet afwijkend of aanvullend is bepaald, zijn de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek met betrekking tot vakantie van toepassing (artikel 7:634 t/m 645 BW). Van deze wettelijke bepalingen mag niet worden afgeweken.

24.2 Aantal vakantiedagen

1. De werknemer heeft met behoud van het salaris recht op het hieronder volgende aantal vakantiedagen per kalenderjaar bij een salaris:
 - a. Tot en met salarisschaal 8: 144 uren jaarlijks;
 - b. Vanaf salarisschaal 9: 151 uren jaarlijks.
2. Voor werknemers met een parttime dienstverband is de regeling van lid 1 naar rato van de omvang van het dienstverband.

24.3 Persoonlijk Budget Levensfase/PBL

1. Iedere werknemer ontvangt uiteindelijk een persoonlijk budget van 57 uur per jaar op fulltime basis. Het PBL wordt per maand opgebouwd. Het PBL wordt in geval van ziekte/arbeidsongeschiktheid opgebouwd over de eerste zes maanden van de ziekte/arbeidsongeschiktheid. Daarna vindt geen opbouw meer plaats over de arbeidsongeschikte uren. Ter bepaling van de zes maanden worden tijdvakken samengeteld als zij elkaar met onderbreking van minder dan een maand opvolgen.
2. De opgebouwde PBL-uren worden toegevoegd aan het bovenwettelijk verlofsaldo van werknemer en kunnen worden opgenomen als vakantie-uren. De werknemer kan de werkgever ook verzoeken de in enig kalenderjaar niet genoten PBL-uren te laten uitbetalen aan het eind van het kalenderjaar. De werkgever stemt in met het verzoek tenzij zwaarwegend bedrijfsbelang zich daartegen verzet. Indien deze laatste situatie zich

voordoet vindt de uitbetaling van de PBL-uren op een nader te bepalen tijdstip plaats, doch uiterlijk binnen zes maanden na indiening van het verzoek van de werknemer.

3. Het PBL uit enig kalenderjaar kan maximaal vijf jaar waardevast worden gespaard tegen de waarde van het actuele uurloon. Na afloop van de indexatietermijn van 5 jaren worden aan het eind van het kalenderjaar de betreffende PBL-uren uitbetaald aan de werknemer. Indien de werknemer dit wenst komen de werknemer en de werkgever anders overeen.

24.4 Overgangsrecht bij afschaffen vergrijzingsuren en 55+ regeling

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

- Alle werknemers die op 1 januari 2015, 55 jaar of ouder zijn behouden hun verlofrechten zoals die golden op 31 december 2009.
- Voor die werknemers die op 1 januari 2010, 50 tot en met 54 jaar zijn alsmede vanaf het moment dat zij 55 zijn geworden voorziet het overgangsrecht in:
 - bij 50 jaar: vanaf het 55^e jaar, jaarlijks 80 uur PBL;
 - bij 51 jaar: vanaf het 55^e jaar, jaarlijks 100 uur PBL;
 - bij 52 jaar: vanaf het 55^e jaar, jaarlijks 120 uur PBL;
 - bij 53 jaar: vanaf het 55^e jaar, jaarlijks 135 uur PBL;
 - bij 54 jaar: vanaf het 55^e jaar, jaarlijks 150 uur PBL.
- Voor de werknemers die op 1 januari 2010 in de leeftijdscategorie van 45 tot en met 49 jaar verkeren komt er een eenmalige storting van 200 uren op het moment dat zij 55 jaar worden.
- Daarnaast ontvangen alle bovengenoemde groepen vanaf 2010, tot het bereiken van de 55-jarige leeftijd, de uren van het PBL oplopend tot en met 35 uur per jaar.

24.5 Opbouw van vakantie-uren

1. Voor elke kalendermaand, waarin de werknemer in dienst is of zal zijn, bedraagt de vakantie 1/12 deel van de per jaar vastgestelde vakantie. Een maand, waarin het dienstverband voor de 16e is ingegaan of na de 15e is geëindigd, wordt voor de bepaling van de vakantie als een volle kalendermaand beschouwd.
2. Ten aanzien van de werknemer, die ten gevolge van geheel- of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid zijn werkzaamheden niet heeft verricht, gaat de opbouw van zijn bovenwettelijke vakantierechten gedurende die arbeidsongeschiktheid, doch nooit langer dan over een tijdvlak van een half jaar, door. Met betrekking tot bedoeld tijdvlak komt uitsluitend het laatste half jaar van de arbeidsongeschiktheid in aanmerking.
3. De uitkomst van de berekening van het in enig jaar voor de werknemer geldende aantal vakantie uren, wordt op gehele uren naar boven afgerond.

24.6 Opnemen van vakantie-uren

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

24.7 Tijdstip van opnemen en spreiding van vakantie-uren

1. De vakantie wordt, tenzij de belangen van de afdeling, team of dienst waar de betrokken werknemer is aangesteld zich hiertegen verzetten, overeenkomstig de wensen van de werknemer - desgewenst ononderbroken - verleend. De werknemer kan tenminste

aanspraak maken op een vakantie van 3 weken aaneengesloten met inbegrip van de weekends daaraan voorafgaand en daarop aansluitend.

2. De werkgever kan, in overleg met de ondernemingsraad, voor alle werknemers of een groep van werknemers, 10 dagen per kalenderjaar als verplicht verlof aanwijzen, verdeeld over maximaal twee perioden van aaneengesloten dagen.
3. De werkgever kan bepalen dat de werknemer op twee door de werkgever aan te wijzen werkdagen vakantieverlof geniet.
4. De algemene regeling en de spreiding van de vakantie binnen INTOS behoeft de instemming van de ondernemingsraad.

24.8 Wijziging vakantieperiode

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

24.9 Arbeidsongeschiktheid tijdens vakantie

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

24.10 Vrije dagen i.v.m. bijzondere gebeurtenissen

1. Tenzij de belangen van de dienst zich daartegen verzetten, wordt aan de werknemer door de werkgever buitengewoon verlof verleend met behoud van loon:
 - a. op de dag van sluiting van zijn huwelijk of geregistreerd partnerschap;
 - b. voor de uitoefening van kiesrecht, voor zover dit niet in de vrije tijd kan geschieden of verzetting van de dienst niet mogelijk is;
 - c. voor het voldoen aan een wettelijke verplichting, tenzij deze is ontstaan door schuld of nalatigheid van de werknemer en voor zoveel zulks niet in vrije tijd kan geschieden of verzetting van de dienst niet mogelijk is;
 - d. bij overlijden van echtgenoot of geregistreerd partner, ouders, pleegouders, stiefouders, schoonouders, kinderen, pleegkinderen, stief- en aangehuwde kinderen: 4 werkdagen; van bloed- en aanverwanten in de 2^e graad: 2 werkdagen, tenzij de werknemer is belast met de regeling van de begrafenis of/en nalatenschap, in welk geval verlof voor ten hoogste 4 werkdagen wordt verleend. Dit verlof dient binnen een periode van 7 kalenderdagen te worden opgenomen.
 - e. bij de bevalling van de echtgenote of geregistreerd partner: maximaal éénmaal de wekelijkse arbeidsduur, op te nemen binnen vier weken na de geboorte;
 - f. bij ernstige ziekte van echtgenoot of geregistreerd partner, ouders, pleegouders, stiefouders, schoonouders, kinderen, pleegkinderen, stief- en aangehuwde kinderen, waarvoor thuisverpleging en/of verzorging noodzakelijk

is, wordt aan de werknemer die de verzorging en/of verpleging op zich neemt, na overleg met de werkgever, betaald verlof verleend voor een aaneengesloten periode van maximaal drie maanden. De tijdens deze periode van verlof opgebouwde RVT en vakantiedagen worden geacht in de totale verlofperiode te zijn opgenomen. Een verklaring van de behandelend arts met betrekking tot de noodzaak van de verpleging en/of verzorging wordt door de werknemer overgelegd.;

- g. bij een plotselinge en onvoorziene gebeurtenis waarbij de werknemer, zonder dat uitstel mogelijk is, noodzakelijke maatregelen moet treffen. Op verzoek van de werkgever dient de werknemer dit achteraf aannemelijk te maken;
 - h. bij een 25- of 40 jarig huwelijksfeest van de werknemer, heeft de werknemer recht op 1 extra dag verlof;
 - i. bij een 25- of 40-jarig dienstverband van de werknemer, heeft de werknemer recht op 1 dag extra verlof;
 - j. bij verhuizing van de werknemer heeft de werknemer recht op 2 dagen extra verlof. Dit verlof wordt indien meerdere verhuizingen in een jaar aan de orde zijn, slechts 1 keer in dat jaar verleend.
2. Behoudens dringende gevallen moet verlof ten minste 24 uur tevoren worden aangevraagd bij de werkgever. Indien de werknemer die niet vooraf een aanvraag daartoe heeft gedaan, aantoont dat hij daartoe geen gelegenheid heeft gehad en dat er voor zijn afwezigheid gegronde redenen bestonden, wordt deze geacht verlof met behoud van loon te hebben genoten.

24.11 Kortdurend zorgverlof

- 1. De werkgever verleent de werknemer verlof voor de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van een naaste. Het verlof is ten hoogste 2 keer de formele arbeidsduur per week in elke periode van 12 maanden.
- 2. Het verlof komt voor de helft voor rekening van de werkgever en voor de helft voor rekening van de werknemer.
- 3. De werkgever en de werknemer kunnen samen een manier van verrekening van het verlof overeen komen.

24.12 Verlof i.v.m. lidmaatschap werknemersorganisatie, commissies e.d.

- 1. De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid deel te nemen aan activiteiten van de werknemersorganisaties, waarvan hij lid is. De werknemer krijgt daarbij betaald verlof, tot een totaal van 264 uur per jaar, indien deelneming aan deze activiteiten geschiedt op uren waarop hij volgens arbeidsovereenkomst inzetbaar is.
- 2. Onder activiteiten van de werknemersorganisatie worden verstaan:
 - a. Statutaire vergaderingen dan wel vergaderingen van statutaire regionale organen voor zover de werknemer als bestuurslid en/of afgevaardigde is aangewezen;
 - b. Conferenties, landelijke en regionale vergaderingen en werkgroepen voor zover de werknemer daartoe door het hoofdbestuur is uitgenodigd;
 - c. Cursussen voor zover de werknemer deze geeft of daaraan deelneemt op verzoek van het hoofdbestuur.

Onder werknemersorganisaties worden verstaan: de Nederlandse vakcentrales.

3. 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.
4. De werknemer kan betaald of onbetaald verlof verkrijgen indien deelname aan de in lid a bedoelde activiteiten leidt tot verzuim van de in de werktijdenregeling of rooster opgenomen te werken uren. Kiest de werknemer voor betaald verlof, dan maakt de werkgever aanspraak op de vergoeding die een werknemer ontvangt uit de functie waarvoor hem het bedoelde verlof wordt verleend. De keuze voor onbetaald of betaald verlof wordt jaarlijks in overleg met de werkgever vastgesteld.

24.13 Overige verlofmogelijkheden

De werkgever kan aan de werknemer in bijzondere situaties betaald of onbetaald verlof verlenen, zulks ter beoordeling door werkgever.

Artikel 25: Uitkering bij overlijden

1. Ingeval van overlijden van de werknemer, waarbij geen sprake is van een ongeval in- en door de dienst, 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 voorzorg en met wie hij in gezinsverband leefde, een uitkering verstrekt op basis van diens laatstgenoten salaris over de periode vanaf de dag na overlijden tot en met de laatste dag van de derde maand na die, waarin het overlijden plaatsvond. Deze overlijdensuitkering is inclusief de wettelijke overlijdensuitkering in artikel 7:674 lid 2 tot en met lid 6 BW.
2. De overlijdensuitkering wordt belasting- en premievrij uitbetaald, met uitzondering van het salaris over de maand van overlijden.
3. Indien de overledene geen betrekkingen nalaat als hierboven genoemd, kan de werkgever de uitkering of een gedeelte daarvan doen toekomen aan de persoon of de personen, die daarvoor naar het oordeel van de werkgever op grond van billijkheidsoverwegingen in aanmerking komt/komen.
4. De overlijdensuitkering als bedoeld in het eerste lid wordt verminderd met het bedrag der uitkering ter zake van overlijden krachtens de Ziektewet of de WIA.
5. Bij overlijden van een werknemer als rechtstreeks gevolg van een ongeval in- en door de dienst is de overlijdensuitkering van 1 jaar salaris en salaristoelage(n) berekend over het salaris over de laatste 12 kalendermaanden voorafgaand aan de maand van overlijden, vermeerderd met 8%. Deze overlijdensuitkering is inclusief de wettelijke overlijdensuitkering in artikel 7:674 lid 2 tot en met lid 6 BW.
6. Als de werkgever een uitkering krijgt van een verzekeraar vanwege dat ongeval in- en door de dienst, dan geeft de werkgever die uitkering aan de nagelaten betrekkingen. Dat geldt alleen voor dat deel van de uitkering van de verzekeraar dat hoger is dan de uitkering in lid 5.

Artikel 26: Disciplinaire maatregelen

26.1 Algemeen

1. De werkgever kan de werknemer, die zich in verband met zijn dienstbetrekking misdraagt, één van de volgende maatregelen opleggen:
 - a. schriftelijke berisping;
 - b. vermindering van vakantie voor ten hoogste twee vijfde deel van de voor de werknemer geldende gemiddelde werktijd per week;
 - c. geldboete tot ten hoogste 1% van het bedrag van het jaarloon; het bepaalde in artikel 7:650, lid 6 van het Burgerlijk Wetboek geldt in deze onverkort;
 - d. het onthouden van de jaarlijkse verhoging van het voor de werknemer vastgestelde loon, tot het naast hogere bedrag in de betreffende salarisschaal;
 - e. vermindering van loon met ten hoogste het bedrag van de laatste twee periodieke verhogingen, een en ander voor de tijd van niet langer dan twee jaren;
 - f. plaatsing in een andere functie voor bepaalde of onbepaalde tijd en met of zonder vermindering van loon;
 - g. schorsing voor een bepaalde tijd zonder of met gedeeltelijk genot van loon, voor ten hoogste twee vijfde deel van de voor bepaalde of onbepaalde tijd en met of zonder vermindering van loon;
 - h. al dan niet onverwijld opzegging van de arbeidsverhouding.
2. Bij het opleggen van een straf kan worden bepaald, dat zij niet ten uitvoer zal worden gelegd, indien de betrokken werknemer zich gedurende de bij het opleggen van de straf te bepalen termijn niet schuldig maakt aan soortgelijke misdraging als waarvoor de bestraffing plaatsvindt, noch aan enig ander ernstige misdraging en zich houdt aan bij het opleggen van de straf eventueel te stellen voorwaarden. De werkgever gaat niet over tot het opleggen van een straf dan nadat hij de werknemer hierover heeft gehoord.

26.2 Op non-actiefstelling

1. De werkgever kan de werknemer voor een periode van ten hoogste drie weken op non-actief stellen, indien naar het oordeel van de werkgever de voortgang van de werkzaamheden - door welke oorzaak dan ook - ernstig wordt belemmerd.
2. De werkgever kan de werknemer, nadat een rechtsgeldige opzegtermijn is ingegaan, voor de verdere duur van deze opzegtermijn op non-actief stellen, indien zwaarwegende belangen naar het oordeel van de werkgever zulks noodzakelijk maken.
3. De in lid 1 genoemde periode kan door de werkgever met maximaal 3 weken worden verlengd. Met toestemming van de werknemer of diens vertegenwoordiger kan nogmaals een verlenging van maximaal 3 weken worden overeengekomen.
4. Het besluit tot op non-actiefstelling, alsmede het besluit tot verlenging ervan wordt door de werkgever zo spoedig mogelijk schriftelijk aan de werknemer meegedeeld onder vermelding van de redenen waarom deze maatregel is vereist.
5. Op non-actiefstelling geschiedt steeds met behoud van alle overige rechten voortvloeiende uit de arbeidsovereenkomst/CAO.
6. De werkgever is gedurende de periode van op non-actiefstelling gehouden te bevorderen dat de werknemer zijn werkzaamheden kan hervatten.
7. Na het verstrijken van de periode van non-actiefstelling is de werknemer gerechtigd zijn werkzaamheden te hervatten.
8. De op non-actiefstelling kan niet bij wijze van strafmaatregel worden gebruikt.

26.3 Schorsing

1. De werkgever kan de werknemer schorsen met behoud van loon voor een periode van maximaal een week, teneinde onderzoek en/of beraad mogelijk te maken, indien het vermoeden, dan wel de zekerheid, bestaat dat hij zich aan zodanige laakbare daden of gedragingen schuldig heeft gemaakt, dat ontslag door onverwijld opzegging van de arbeidsverhouding wordt overwogen. De schorsing kan niet langer duren dan redelijkerwijs noodzakelijk is om het onderzoek, dan wel het beraad, op een adequate wijze te laten plaatsvinden. De schorsing wordt onverwijld mondeling of per aangetekend schrijven aan de werknemer medegedeeld. Een mondelinge mededeling wordt uiterlijk daags erna bevestigd per aangetekend schrijven.
2. De werknemer wordt voor het einde van de schorsingsperiode 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, onder andere om de werknemer desgevraagd de gelegenheid te bieden zich te laten bijstaan door een raadsman. De werkgever kan niet gelijktijdig met het uitspreken van de eerste schorsing deze schorsing terstond verlengen.
4. Ingeval een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst bij de rechter of het scheidsgerecht is ingediend, kan de schorsing worden verlengd tot de datum van beëindiging van de arbeidsovereenkomst.
5. De werkgever is bevoegd de werknemer gedurende de periode van schorsing de toegang tot de gebouwen en terreinen van INTOS te ontzeggen.
6. 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 27: Geschillen

1. Als een werkgever of een werknemer van mening is dat zich een geschil voordoet dat voortvloeit uit de arbeidsovereenkomst, kan hij dit geschil door toezending van een beargumenteerd verzoekschrift voorleggen voor bemiddeling en advies aan de Klachtencommissie.
2. De werkgever of werknemer informeert de wederpartij en de commissie ter stond als het geschil ook aanhangig is gemaakt bij UWV of de kantonrechter. De werkgever of de werknemer die zich tot de Klachtencommissie heeft gewend wordt niet ontvankelijk verklaard als:
 - het geschil een ontslagprocedure betreft waarvoor een vergunning van het UWV is vereist;
 - het geschil een ontslagprocedure betreft waarvoor een ontslagvergunning van het UWV is vereist en deze ontslagvergunning reeds is afgegeven of geweigerd door het UWV;
 - het geschil bij de rechter aanhangig is gemaakt.
3. Werkgever en werknemer zijn verplicht alle gevraagde medewerking aan de Klachtencommissie te verlenen. De samenstelling, werkwijze en bevoegdheden van de Klachtencommissie worden vastgelegd in een Reglement Klachtencommissie. Indien een

dergelijk Reglement (nog) niet is opgesteld bepaalt de commissie naar eigen inzicht het verloop van de procedure.

4. De commissie bemiddelt tussen werkgever en werknemer. Indien de commissie er niet in slaagt partijen tot een vergelijk te brengen, dan brengt de commissie met bekwaame spoed en gelijktijdig aan werkgever een werknemer advies uit. De werkgever besluit vervolgens met inachtneming van het advies van de commissie en wel binnen 2 weken na ontvangst van dit advies. De werkgever besluit slechts in afwijking van het advies van de commissie, indien hiervoor zwaarwegende redenen zijn, welke schriftelijk worden toegelicht aan werknemer.

Artikel 28: Aanvullende- en nawettelijke WW-uitkering

1. Ingeval de arbeidsovereenkomst eindigt:
 - a. wegens gehele of gedeeltelijke opheffing van de functie van de werknemer;
 - b. wegens reorganisatie, waardoor de werkzaamheden van de werknemer geheel of gedeeltelijk overbodig zijn geworden;
 - c. wegens fusie, liquidatie of gehele dan wel gedeeltelijke sluiting van INTOS;
 - d. wegens onbekwaamheid van de werknemer welke niet aan zijn schuld of toedoen is te wijten;wordt bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst aan de werknemer een aanvullende- en nawettelijke werkloosheidsuitkering toegekend.
2. Op de aanvullende uitkering heeft werknemer recht op het moment dat hij daadwerkelijk recht op een uitkering ingevolge de Werkloosheidswet krijgt. Op de nawettelijke uitkering heeft de werknemer aanspraak nadat zijn recht op een WW-uitkering is geëindigd en nog steeds werkloos is. Alleen werknemers die reeds voor 1 januari 2005 in dienst waren van werkgever op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kunnen in aanmerking komen voor een aanvullende- of nawettelijke WW-uitkering, voor zover en voor zolang ook voor de gemeenteambtenaren de aanspraak op aanvullende- en nawettelijke werkloosheidsuitkering geldt.
3. Bij ontslag wegens onbekwaamheid geldt, in aanvulling op het eerste lid, dat slechts een aanvullende- en/of nawettelijke werkloosheidsuitkering wordt uitgekeerd indien de werknemer tenminste de leeftijd van 50 jaar heeft bereikt en 15 jaar of langer bij de werkgever of diens rechtsvoorganger in dienst is.

Artikel 29: Hoogte aanvullende uitkering

1. De grondslag voor de aanvullende uitkering is: het salaris, de salaristoelage(n), vakantiegeld en eindejaarsuitkering. Deze grondslag is het gemiddelde maandbedrag over de periode van 12 maanden direct voorafgaand aan de datum van opzegging van de arbeidsovereenkomst.
2. De aanvullende uitkering is een percentage van de grondslag uit lid 1 over het aantal uren dat de oud-werknemer werkloos is. De aanvullende uitkering kent 2 fases.
3. In fase 1 is de aanvullende uitkering:

hoogte van de grondslag:	Percentage van de grondslag:
tot € 4.375,-	10%
van € 4.375,- tot € 5.250,-	20%
vanaf € 5.250,-	30%

4. In fase 2 is de aanvullende uitkering:

hoogte van de grondslag:	percentage van de grondslag:
van € 4.375,- tot € 5.250,-	10%
van € 5.250,- tot € 6.560,-	20%
vanaf € 6.560,-	30%

Artikel 30: Duur aanvullende uitkering

1. Fase 1 van de aanvullende uitkering duurt 12 maanden. Deze fase begint vanaf de ontslagdatum.
2. Fase 2 van de aanvullende uitkering begint direct na afloop van fase 1 en duurt tot het einde van de werkloosheidsuitkering.
3. Als de werkloosheidsuitkering herleeft, dan herleeft ook de aanvullende uitkering. De duur van fase 1 loopt door in de periode waarover geen werkloosheidsuitkering is ontvangen

Artikel 31: Sancties aanvullende uitkering

Als een sanctie op grond van de WW wordt toegepast op de werkloosheidsuitkering, wordt deze sanctie op dezelfde manier toegepast op de aanvullende uitkering.

Artikel 32: Hoogte na-wettelijke uitkering

1. De na-wettelijke uitkering bij werkloosheid voor 36 uur of meer is gelijk aan de hoogte van de werkloosheidsuitkering, als deze zou zijn voortgezet. Bij werkloosheid van minder dan 36 uur, wordt het bedrag berekend naar rato van het aantal uren dat de werknemer werkloos is.
2. De na-wettelijke uitkering en het inkomen dat de werknemer uit of in verband met werk ontvangt, mag niet hoger zijn dan 90% van de grondslag. Het meerdere wordt gekort op de na-wettelijke uitkering.

Artikel 33: Duur na-wettelijke uitkering

De na-wettelijke uitkering is 1 maand per dienstjaar in de sector gemeenten keer een correctiefactor:

- a. 1,4 voor dienstjaren tot de leeftijd van 40 jaar;
- b. 2 voor dienstjaren vanaf de leeftijd van 40 tot de leeftijd van 50 jaar;
- c. 3 voor dienstjaren vanaf de leeftijd van 50 jaar.

Artikel 34: Einde na-wettelijke uitkering

De na-wettelijke uitkering eindigt:

- a. na afloop van de duur van de uitkering;
- b. als de werkloosheid eindigt;
- c. op de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

Artikel 35: Sancties na-wettelijke uitkering

Sancties worden toegepast volgens het verplichtingen- en sanctieregime van de WW.

Artikel 36: Afkoop na-wettelijke uitkering

1. De werkgever kan op verzoek van de werknemer voorafgaand aan de uitkeringsperiode de na-wettelijke uitkering afkopen.
2. De werkgever bepaalt de hoogte van het afkoopbedrag en de voorwaarden waaronder wordt afgekocht.

Artikel 37: Pensioen

1. Deelnemer aan de pensioenregeling zijn de werknemers, tenzij de vigerende statuten en reglementen de werknemer uitsluiten van deelname. De rechten en de verplichtingen van de werkgever en de werknemer, betrekking hebbend op de voor de werknemer geldende pensioenregeling, daaronder begrepen de regeling inzake de vaststelling van de hoogte van de jaarlijkse premie, worden geregeld in de bepalingen van de vigerende statuten en reglementen van de Stichting "Pensioenfonds Zorg en Welzijn", c.q. in een in het kader van dit pensioenfonds goedgekeurde regeling. De verdeling van de pensioenpremie wordt door Cao-partijen bepaald. De pensioenpremieverdeling is: 50% voor de werkgever en 50% voor de werknemer. Het werknemersgedeelte wordt door de werkgever op de werknemer verhaald.
2. Indien het loon van de werknemer overeenkomstig artikel 16 wordt verlaagd in het tweede ziektejaar, dan vindt pensioenopbouw plaats over dit (verlaagde) loon.

Artikel 38: Faciliteiten werknemersorganisaties

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

- het beschikbaar stellen van ruimten van INTOS ten behoeve van bijeenkomsten van de werknemersorganisaties;
 - het gebruik van de telefoon voor het leggen van contacten door kaderleden van de werknemersorganisaties;
 - kaderleden zullen in beperkte mate in staat worden gesteld persoonlijke contacten te leggen met de binnen INTOS werkzame leden.
4. Werkgever stelt de leden van de werknemersorganisaties in staat om de vakbondscontributie fiscaal vriendelijk te betalen, voor zover en zolang de belastingdienst dit toelaat.

Artikel 39: Slotbepalingen

Duur, wijziging en opzegging van de CAO.

- A. 1. Deze CAO treedt in werking per 1 januari 2024.
2. Deze CAO eindigt op 30 juni 2025.
3. Tot 1 januari 2024 gelden de bepalingen van de vorige CAO.
- B. Met instemming van partijen kan deze CAO tussentijds worden gewijzigd, indien zich in Nederland wijzigingen met betrekking tot het loonniveau voordoen dan wel indien naar het oordeel van partijen daartoe zwaarwegende omstandigheden zich voordoen.
- C. Indien geen der partijen uiterlijk een maand voor de datum waarop deze CAO eindigt, bij aangetekend schrijven aan de andere partij het tegendeel kenbaar maakt, wordt de duur van de CAO geacht stilzwijgend telkens voor een kalenderjaar te zijn verlengd.

Bijlage 1: Salaristabel Stichting INTOS per 1 januari 2024

Schaal/ Periodiek	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
	INTOS	INTOS	INTOS	INTOS	INTOS	INTOS	INTOS	INTOS	INTOS	INTOS	INTOS	INTOS
0	2184	2301	2443	2717	3083	3401	3659	4346	5185	5762	6106	6553
1	2328	2397	2545	2827	3203	3538	3820	4513	5350	5930	6306	6791
2	2421	2498	2645	2929	3325	3682	3982	4689	5523	6101	6511	7022
3	2516	2600	2755	3041	3438	3819	4142	4857	5688	6266	6719	7254
4	2606	2709	2853	3147	3556	3954	4305	5030	5855	6434	6923	7491
5	2703	2808	2962	3254	3675	4090	4466	5203	6023	6600	7123	7726
6	2796	2908	3057	3361	3790	4229	4628	5374	6194	6768	7328	7966
7	2887	3012	3160	3467	3910	4366	4788	5541	6363	6938	7529	8198
8	2975	3112	3266	3571	4026	4502	4948	5708	6526	7110	7731	8432
9	3073	3214	3370	3686	4142	4638	5112	5882	6697	7272	7938	8665
10	3162	3317	3473	3790	4262	4774	5270	6049	6869	7444	8139	8902
11	3254	3412	3572	3894	4380	4911	5434	6215	7039	7605	8346	9134

Bijlage 2: Meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden

Artikel 1: Uitrusten van arbeidsvoorwaarden

1. De werknemer kan bij de in deze bijlage genoemde tijd- en/of geldbronnen uitrusten tegen de in deze bijlage genoemde tijd- en/of gelddoelen met in achtneming van de fiscale en wettelijke regelgeving. In afwijking van de vorige volzin kunnen ten behoeve van het spaarverlof enkel de in artikel 2 genoemde tijdsbronnen worden ingezet.
2. De werknemer geeft schriftelijk aan welke bronnen hij tegen welke doelen (in het volgend kalenderjaar) wil uitrusten.
3. De keuze die de werknemer maakt geldt, tenzij schriftelijk anders wordt overeengekomen en voor zover niet in strijd met het bij of krachtens wet bepaalde, voor de duur van een kalenderjaar. Gedurende deze periode kan de keuze noch door de werknemer noch door de werkgever worden gewijzigd.
4. De werkgever is verplicht de werknemer te wijzen op de gevolgen van de door de werknemer te maken keuze(n).
5. Bij uitdiensttreding van de werknemer gedurende de periode dat een uitrust bestanddeel nog niet volledig is afgewikkeld, zal de werkgever de mogelijke aanvullende kosten c.q. het openstaande bedrag verrekenen met de eindafrekening en het laatste salaris c.q. nettoloon waarop de werknemer nog recht heeft.

Artikel 2: Bronnen

1. De werknemer kan de volgende tijdsbronnen uitrusten:
 - a. de voor hem, op grond van artikel 24.2 geldende jaarlijkse vakantie-uren voor zover dit het wettelijk minimum ofwel 144 uren bij een fulltime dienstverband overstijgt;
 - b. de op grond van artikel 20 extra gewerkt uren;
 - c. resterende bovenwettelijke vakantie-uren uit voorgaande kalenderjaren, voor zover deze nog niet zijn verjaard;
 - d. niet genoten uren uit het BPL (persoonlijk budget levensloop).
2. Tijdsbronnen kunnen uitsluitend met instemming van de werkgever worden ingezet. De werkgever dient een afwijzing schriftelijk te motiveren.
3. De werknemer kan de volgende geldbronnen uitrusten;
 - a. het bruto salaris met inachtneming van het minimum als bedoeld in de Wet minimumloon en minimum vakantiebijslag;
 - b. de bruto vakantietoeslag met inachtneming van het minimum van de Wet minimumloon en minimum vakantiebijslag;
 - c. de eindejaarsuitkering;
 - d. de bijzondere toeslagen als bedoeld in artikel 12.5 respectievelijk de waarnemingstoeslag als bedoeld in artikel 12.7.
4. De werkgever kan met instemming van de ondernemingsraad het meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden uitbreiden met extra bronnen.

Artikel 3: Doelen

1. De werknemer kan de bronnen ruilen tegen de volgende doelen:
 1. spaarverlof;
 2. maximaal zeven extra vakantiedagen (7,2 uur per dag, parttimers naar rato);
 3. geld;
 4. vergoeding reiskosten;

5. de aanschaf van een fiets als onderdeel van de fiscaal goedgekeurde fietsenplanregeling;
 6. een aanvullend pensioen, mits dit voldoet aan de fiscale eisen;
 7. de contributie van een werknemersorganisatie partij bij deze CAO of van een beroepsvereniging.
2. Tijddoelen kunnen uitsluitend met instemming van de werkgever worden gekozen. De werkgever dient een afwijzing schriftelijk te motiveren.
 3. De werkgever kan met instemming van de ondernemingsraad het meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden uitbreiden met extra doelen.

Artikel 4: ·Inwisselen voor spaarverlof

1. De werknemer heeft, met inachtneming van het bepaalde in dit artikel, het recht om gedurende een met de werkgever overeen te komen periode verlofuren voortvloeiende uit de bronnen van artikel 2 te sparen en in een aaneengesloten periode op te nemen. Hiervoor kunnen de bronnen genoemd in artikel 2 lid 1 sub a tot en met c worden gebruikt. De gespaarde uren van de werknemer worden door de werkgever afzonderlijk geregistreerd als tegoed spaarverlof. De overeengekomen afspraken worden schriftelijk vastgelegd.
2. De werkgever kan met de ondernemingsraad overeenkomen dat bij de toepassing van het bepaalde in lid 1 wordt afgeweken van het bepaalde in artikel 24 lid 6 en lid 7 met inachtneming van het wettelijk geldende minimum aantal dagen.
3. De werkgever stelt in overleg met de ondernemingsraad ten behoeve van het in lid 1 bedoelde spaarverlof nadere regels vast. Deze regels hebben in ieder geval betrekking op:
 - het minimum en het maximum van de periode waarbinnen de gespaarde uren worden opgenomen;
 - de minimum respectievelijk de maximum duur van het verlof;
 - de wijze waarop voor de beëindiging van het dienstverband de niet opgenomen gespaarde uren worden genoten;
 - de in acht te nemen afspraken bij het opnemen van verlof.
4. Indien de werknemer de gespaarde uren opneemt ten behoeve van een oriëntatie op zijn beroep/loopbaan worden de uren genoemd in lid 1 bij de bronnen sub a tot en met c, vermeerderd met 20%.
5. De werknemer wordt in de gelegenheid gesteld om de afgesproken periode van verlof als bedoeld in lid 3 in overleg met de werkgever te verlengen met een periode van onbetaald verlof van maximaal een half jaar.
6. De werkgever kan, indien zich omstandigheden voordoen, welke hij bij de vaststelling van het verlof niet kon voorzien en ten gevolge waarvan het functioneren van de instelling c.q. de dienst, team of afdeling ernstig in gevaar komt, in overleg met de werknemer een nieuwe periode voor het verlof vaststellen. De aantoonbare schade die de werknemer ten gevolge van deze wijziging lijdt, wordt door de werkgever vergoed.
7. Ingeval het niet mogelijk is om alle opgespaarde uren voor de beëindiging van het dienstverband op te nemen worden de resterende uren uitbetaald tegen het dan geldende uurloon. Het voorgaande is eveneens van toepassing indien de dienstbetrekking na langdurige ziekte gedurende de periode waarin wordt gespaard, wordt beëindigd.
8. De werknemer heeft op grond van de bovenstaande bepalingen nimmer het recht op een andere compensatie dan in tijd, behoudens in geval dit uitdrukkelijk anders in deze CAO en in het vorige lid is bepaald.

9. Indien de werknemer meer vrije uren opbouwt dan fiscaal is toegestaan, is hij over het meerdere aan verlof loonbelasting en premies verschuldigd. Het bovengenoemde aantal is inclusief de eventuele vermeerdering van het aantal uren met 20% op grond van lid 4 van dit artikel.