



CAO CIZ

2012-2015



Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen	8	
Artikel 1.1	Werkings sfeer, toepassing en ontheffingen	8
Artikel 1.2	Karakter cao	8
Hoofdstuk 2 Arbeidsrelatie	9	
Artikel 2.1	De arbeidsovereenkomst	9
Artikel 2.2	Duur van de arbeidsovereenkomst	9
Artikel 2.3	Verplichtingen werkgever	9
Artikel 2.4	Verplichtingen werknemer	9
Artikel 2.5	Belangenbehartiging van werknemer	10
Artikel 2.6	Rechtsbijstand	10
Artikel 2.7	Opzegging	10
Artikel 2.8	Einde van de arbeidsovereenkomst	11
Hoofdstuk 3 Beloning	12	
Artikel 3.1	Algemeen	12
Artikel 3.1.1.	Levensloop	12
Artikel 3.1.2	Functiewaarderingssysteem	12
Artikel 3.1.3	Toepassing salarisschalen	12
Artikel 3.1.4	Periodieke verhogingen en uitlooperperiodieken	13
Artikel 3.1.5	Uitbetaling salaris	13
Artikel 3.1.6	Aanpassing salarisschalen	13
Artikel 3.2.1	Bevordering	14
Artikel 3.2.2	Waarneming	14
Artikel 3.2.3	Eindejaarsuitkering	14
Artikel 3.2.4	Bijzondere toeslagen	15
Artikel 3.2.5	Gratificatie	15
Artikel 3.2.6	Uitbetaling vakantiebijslag	15
Artikel 3.2.7	Pensioen	15
Hoofdstuk 4 Arbeidsduur	16	
Artikel 4	Arbeidsduur	16
Hoofdstuk 5 Werktijden	17	
Artikel 5.1	Werktijden	17
Artikel 5.1.1	Werktijdenregeling	17
Artikel 5.1.2	Invulling gemiddeld 36-urige werkweek	17
Artikel 5.2	Overwerk	17
Artikel 5.2.1	Tijdstip van overwerk	17
Artikel 5.2.2	Vergoeding van overwerk	17
Artikel 5.2.3	Geen aanspraak op vergoeding	18
Artikel 5.2.4	Vergoeding in tijd in plaats van (een percentage van) het uurloon	18
Artikel 5.3	Bereikbaarheids-, aanwezigheids- en consignatiedienst	18
Artikel 5.3.1	Werkings sfeer	18
Artikel 5.3.2	Vrijgestelde werknemers	18
Artikel 5.3.3	Vrije weekends	18
Artikel 5.3.4	Minimale rusttijd na oproep	19
Artikel 5.3.5	Vergoedingsregeling	19
Artikel 5.3.6	Vergoeding voor arbeid van de werknemer met een voltijd arbeidsduur	19
Artikel 5.3.7	Vergoeding voor arbeid van de werknemer met een deeltijd arbeidsduur	19
Artikel 5.3.8	Opnemen vergoeding	20
Artikel 5.3.9	Maaltijdverstrekking en telefoonvergoeding	20

Hoofdstuk 6 Werk en privé	22	
Artikel 6.1	Vakantie	22
Artikel 6.1.1	Vakantie (leeftijd 45-49-jarigen, overgangsrecht)	22
Artikel 6.1.2	Vakantie (leeftijd 50-54-jarigen, overgangsrecht)	22
Artikel 6.1.3	Vakantie (leeftijd 55 jaar en ouder, overgangsrecht)	22
Artikel 6.1.4	Opbouw van vakantie-uren	22
Artikel 6.1.5	Opnemen van vakantie-uren	23
Artikel 6.2	Verlof	23
Artikel 6.2.1	Betaald verlof	23
Artikel 6.2.2	Extra verlof	24
Artikel 6.2.3	Feestdagenverlof	24
Artikel 6.2.4	Zorgverlof bij zeer ernstige ziekte	25
Artikel 6.2.5	Verlof i.v.m. commissies e.d.	25
Artikel 6.2.6	Onbetaald verlof	25
Artikel 6.2.7	Verlenging bevallingsverlof	25
Artikel 6.2.8	Verlenging ouderschapsverlof	25
Artikel 6.2.9	Premies	26
Hoofdstuk 7 Opleiding en ontwikkeling	27	
Artikel 7.1	Opleiden en ontwikkelen / Duurzame inzetbaarheid	27
Artikel 7.2	Duurzaam Vooruit	27
Artikel 7.3	Registratiekosten	27
Artikel 7.4	Herregistratie verpleeghuisartsen (medische adviseur)	28
Hoofdstuk 8 Meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden	29	
Artikel 8	Meerkeuzesysteem	29
Hoofdstuk 9 Arbeid en gezondheid	30	
Artikel 9.1.1	Ziekte en Reglement ziekmelding	30
Artikel 9.1.2	Loondoorbetaling bij ziekte	30
Artikel 9.1.3	Productieve arbeid en reïntegratie-activiteiten tijdens ziekte	30
Artikel 9.1.4	Ziekte door derden	31
Artikel 9.1.5	Loonaanvulling vervroegde IVA-uitkering	31
Artikel 9.1.6	WIA 0-35%	31
Artikel 9.1.7	Verlagen of vervallen van loondoorbetaling	32
Artikel 9.2.1	Plan van aanpak arbeidsomstandigheden	32
Artikel 9.2.2	Risico inventarisatie en evaluatie	32
Artikel 9.2.3	Ziekteverzuim	32
Artikel 9.2.4	Arbozorgsysteem	32
Artikel 9.2.5	Kwaliteit van de arbeid	32
Artikel 9.2.6	Preventiebeleid fysieke belasting	32
Artikel 9.2.7	Preventiebeleid psychische belasting	33
Artikel 9.2.8	Seksuele intimidatie	33
Artikel 9.2.9	Agressie en geweld	34
Hoofdstuk 10 Bijdragen en uitkeringen	35	
Artikel 10.1.1	Reiskosten woon-werkverkeer	35
Artikel 10.1.2	Extra woon-werkverkeer	35
Artikel 10.1.3	Reis- en verblijfkosten	35
Artikel 10.2.1	Ziektekostenregeling IZZ	35
Artikel 10.2.2	Aanspraak (voormalige) werknemer	36
Artikel 10.2.3	Voorkoming dubbele vergoeding (ongewijzigd)	36
Artikel 10.2.4	Vergoeding premiekosten basisaanvullende regeling	36
Artikel 10.3	Uitkering bij overlijden	36

Artikel 10.4.1	Verhuiskosten	37
Artikel 10.4.2	Werkings sfeer	37
Artikel 10.4.3	Hoogte van de verhuiskostenvergoeding	37
Artikel 10.4.4	Overige te vergoeden kosten	38
Artikel 10.4.5	Terugbetaling verhuiskosten	38
Artikel 10.4.6	Keuzebepaling eigen verhuiskostenregeling	38
Artikel 10.5.1	Wachtgeld	39
Artikel 10.5.2	Duur van het wachtgeld	39
Artikel 10.5.3	Hoogte van het wachtgeld	40
Artikel 10.5.4	Wachtgeld en pensioen	40
Artikel 10.5.5	Verplichtingen van de werkneme	40
Artikel 10.5.6	Verplichtingen van de werkgever	
Artikel 10.5.7	Vermindering van het wachtgeld	40
Artikel 10.5.8	Verval van het wachtgeld	41
Artikel 10.5.9	Uitkering bij overlijden	41
Artikel 10.5.10	Bijzondere regelingen	41
Hoofdstuk 11 Functiewaardering		43
Artikel 11.1	Uitgangspunten FWG	43
Artikel 11.2.1	Herindeling	43
Artikel 11.2.2	Herindelingsprocedure	43
Artikel 11.2.3	Vaststellen functiebeschrijving	44
Artikel 11.2.4	Waardering en indeling van de functie	45
Hoofdstuk 12 Medezeggenschap en faciliteiten werknemersorganisaties		45
Artikel 12.1	Extra bevoegdheden ondernemingsraad	45
Artikel 12.2	Faciliteiten werknemersorganisatie	45
Artikel 12.3	Verlof in verband met lidmaatschap werknemersorganisatie	45
Hoofdstuk 13 Slotbepalingen		47
Artikel 13.1	Uitzendkrachten	47
Artikel 13.2	Detachering	47
Artikel 13.3	Op non-actiefstelling	47
Artikel 13.4	Schorsing	47
Artikel 13.5	Commissie van Interpretatie	48
Artikel 13.6	Bijdrage werknemersorganisaties	48
Artikel 13.7	Duur, wijziging en opzegging van de cao	48
Bijlage A	Begripsbepalingen	49
Bijlage B	Salarisgarantie FWG 3.0	51
Bijlage C	Garantieregeling 55+	52
Bijlage D	Artikel 10.5 Wachtgeldregeling uit de cao CIZ 2009-2010	54
Bijlage E	Salaristabellen	59
Bijlage F	Model individuele arbeidsovereenkomst van de cao-CIZ	71
Adressen van de partijen bij het cao-overleg		73
Trefwoordenlijst		74



COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR DE STICHTING CENTRUM INDICATIESTELLING ZORG

(van 01-01-2012 tot en met 31-12-2015)

Tussen de ondergetekenden:

- a. de Stichting Centrum Indicatiestelling Zorg
partij ter ene zijde, hierna ook te noemen 'werkgeversorganisatie' en
- b. de volgende organisaties van werknemers:
 - 1. Abvakabo FNV,
 - 2. NU'91, Beroepsorganisatie van de Verpleging,

partijen ter andere zijde, hierna ook te noemen 'werknemersorganisaties',
is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst, hierna te noemen: cao-CIZ 2012-2015, aangegaan.

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1.1 Werkingssfeer en toepassing

1. Deze cao is van toepassing op de arbeidsverhouding tussen de werkgever als bedoeld onder 1. en de werknemer als bedoeld onder 2. van Bijlage A begripsbepalingen.
2. Indien een der partijen bij deze cao van oordeel is dat toepassing van de in deze cao genoemde bepalingen, bijlagen of onderdelen daarvan in hun onderling verband bezien binnen de instelling of ten aanzien van bepaalde categorie werknemers binnen de instelling zal leiden tot niet door partijen bedoelde effecten van de cao, kunnen partijen nadere uitvoeringsregelingen vaststellen dan wel zal de werkgever in een voor de werknemer gunstige zin afwijken.

Artikel 1.2 Karakter cao

Behoudens voor zover daarin anders is bepaald, is het de werkgever niet toegestaan af te wijken van de bepalingen van deze standaard cao. Het is de werkgever alleen met instemming van de OR ingevolge artikel 27 WOR toegestaan arbeidsvoorwaarden overeen te komen die in deze cao geen regeling vinden. Rechten voortvloeiend uit bepalingen van eerdere collectieve arbeidsovereenkomsten (cao) komen met de inwerkingtreding van deze cao te vervallen. In plaats daarvan gelden de rechten voortvloeiend uit de bepalingen van deze cao.

Hoofdstuk 2 Arbeidsrelatie

Artikel 2.1 De arbeidsovereenkomst

1. De arbeidsovereenkomst met de werknemer, wordt conform de in de cao opgenomen modelovereenkomst (zie bijlage F) 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.
2. Voordat tot ondertekening van de arbeidsovereenkomst door de werknemer wordt overgegaan, ontvangt hij tijdig en uiterlijk een week voor indiensttreding een door de werkgever ondertekend exemplaar benevens een exemplaar van de cao. De werkgever is verplicht de werknemer bij zijn indiensttreding schriftelijk te informeren over de plaats van zijn functie binnen de instelling.
3. De werkgever stelt de werknemer op de hoogte van (tussentijdse) wijzigingen in de cao.

Artikel 2.2 Duur van de arbeidsovereenkomst

1. De arbeidsovereenkomst wordt voor onbepaalde of bepaalde tijd aangegaan.
2. De arbeidsovereenkomst kan worden aangegaan en verlengd voor bepaalde tijd conform het bepaalde in artikel 7: 668a BW.
3. Het bepaalde in lid 2 is eveneens van toepassing op de periode(n) die de werknemer bij de werkgever op inleenbasis als uitzendkracht heeft doorgebracht.

Artikel 2.3 Verplichtingen werkgever

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 is verplicht het beleid ten aanzien van zorgethische kwesties, voorzover dit voor de functieervulling van de werknemer(s) noodzakelijk is, bekend te maken.
3. De werkgever verschaft de werknemer, na overleg met betrokkene en binnen het raam van de mogelijkheden van de instelling, de benodigde personele, instrumentele en ruimtelijke voorzieningen en voorziet in toegang tot de noodzakelijke vakliteratuur.
4. De werkgever zal een actief beleid voeren ten aanzien van de deelname van vrouwen aan hogere en leidinggevende functies. Daartoe zal een beleidsplan worden opgesteld, waarin onder meer aandacht wordt besteed aan:
 - functies, waarin sprake is van ondervertegenwoordiging;
 - afspraken met betrekking tot het opheffen van ondervertegenwoordiging;
 - werving;
 - loopbaanbegeleiding en scholing.
5. Voor de werknemer die om medische redenen in wisselende diensten werkt en die aangeeft deze diensten niet langer te kunnen vervullen zoekt de werkgever in overleg met de werknemer naar een passende oplossing.
6. De werkgever dient te streven naar een systeem van periodieke functioneringsgesprekken, waarbij onder meer rekening gehouden dient te worden met werktijden, loopbaanbeleid en eventuele zorgtaken van de werknemer.

Artikel 2.4 Verplichtingen werknemer

1. De werknemer is verplicht de overeengekomen werkzaamheden naar zijn beste vermogen te verrichten en zich daarbij te gedragen naar de aanwijzingen door of vanwege de werkgever gegeven, zulks met inachtneming van hetgeen is neergelegd in een professioneel statuut/beroepscode, zoals dit per

beroepsgroep is geformuleerd en door partijen bij deze cao bekrachtigd.

Niettemin heeft de werknemer het recht op grond van ernstige gewetensbezwaren het uitvoeren van bepaalde opdrachten te weigeren. In dit geval draagt de directie er zorg voor dat binnen de afdeling van betrokken werknemers zodanige maatregelen worden getroffen dat dit recht effectueerbaar is. De directie draagt zorg voor een juiste informatie aan alle betrokkenen binnen de afdeling.

2. Binnen redelijke grenzen en voor zover zulks direct of indirect voortvloeit uit het belang van het werk of de instelling dan wel indien zich zodanige bijzondere omstandigheden voordoen, dat voorafgaand overleg niet mogelijk is, is de werknemer verplicht in te stemmen met:
 - a. wijziging voor ten hoogste een jaar van de aan zijn functie verbonden werkzaamheden, met behoud van volledige rechtspositie;
 - b. wijziging voor korte tijd en ten hoogste een maand in de regeling van zijn arbeidstijd;
 - c. deelneming aan vormen van aanvullende opleiding en bijscholing voor zover zulks vereist is voor het vervullen van de overeengekomen functie.
3. In geval van het in lid 2 sub c gestelde is altijd voorafgaand overleg met de werknemer vereist.
4.
 - a. De werknemer is verplicht aan de werkgever opgave te doen van de nevenwerkzaamheden die hij verricht of voornemens is te gaan verrichten, die de belangen van de werkgever, voor zover deze in verband staan met zijn functievervulling, kunnen raken.
 - b. Het is de werknemer niet toegestaan nevenwerkzaamheden te verrichten die de goede vervulling van zijn functie of het goed functioneren van de werkgever, voor zover deze in verband staat met zijn functievervulling, kunnen schaden. Omtrent het verrichten van nevenwerkzaamheden zijn nadere regels gesteld (regeling nevenwerkzaamheden).

Artikel 2.5 Belangenbehartiging van werknemer

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

Artikel 2.6 Rechtsbijstand

1. De werkgever voorziet in adequate rechtsbijstand indien de werknemer wordt betrokken in een in- of externe klachtenprocedure, inclusief tuchtrechtprocedures, tenzij sprake is van nalatigheid of bewuste roekeloosheid.
2. Indien de nalatigheid of bewuste roekeloosheid niet vaststaat voorziet de werkgever in adequate rechtsbijstand. Blijkt na de (klachten-/tuchtrecht-) procedure dat er sprake is geweest van nalatigheid dan wel bewuste roekeloosheid, dan kan de werkgever besluiten de kosten verbonden aan de verleende rechtsbijstand te verhalen op de werknemer.
3. Dit artikel heeft geen betrekking op strafrechtelijke procedures.

Artikel 2.7 Opzegging

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

3. De datum van ingang van het ontslag als in dit artikel bedoeld is de eerste van de kalendermaand.
4. Opzegging door de werkgever op grond van arbeidsongeschiktheid kan slechts geschieden nadat de ziekte/ arbeidsongeschiktheid twee jaren heeft geduurd.

Artikel 2.8 Einde van de arbeidsovereenkomst

Naast hetgeen in Boek 7 BW inzake het einde van de arbeidsovereenkomst is aangegeven eindigt de Arbeidsovereenkomst:

- a. met ingang van de eerste dag van de kalendermaand volgend op die waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt. Deze wijziging gaat in voor medewerkers die na 1 mei 2013 de AOW-gerechtigde leeftijd bereiken;
- b. zonder opzegging, op de datum waarop de werknemer van het recht op de volledige overbruggingsuitkering (OBU) ingevolge het pensioenreglement van PFZW gebruik maakt. Het gestelde in de vorige zin geldt niet, indien de werkgever en de werknemer voorafgaand aan de datum van gebruikmaking van de volledige overbruggingsuitkering, schriftelijk anders overeenkomen.

Hoofdstuk 3 Beloning

Artikel 3.1 Algemeen

Het salaris van de werknemer, bestaat uit een geldelijke beloning als vermeld in de salarisschalen opgenomen in bijlage E. Er zijn functionele salarisschalen, jeugdschalen en aanloopschalen. De in de salarisschalen opgenomen bedragen gelden bij een volledige dagtaak.

Artikel 3.1.1 Levensloop

1. De werknemer, die deel neemt aan de levensloopregeling zoals bedoeld in de Wet aanpassing fiscale behandeling Vut/ prepensioen en introductie levensloopregeling (Stb.2005, 115) heeft recht op een bijdrage van 0,5% van het voor hem geldende salaris .
2. De werknemer die niet deelneemt aan de levensloopregeling als bedoeld in lid 1, heeft recht op een toeslag van 0,5% van het voor hem geldende salaris.
3. Met ingang van 1 januari 2013 staat de levensloopregeling alleen nog open voor de in de Wet genoemde situaties. De bijdrage van 0,5% van het voor de medewerker geldende salaris, blijft gedurende de looptijd van deze cao in stand.

Artikel 3.1.2 Functiewaarderingssysteem

1. a. De functie van de werknemer is met inachtneming van het onderstaande door de werkgever ingedeeld in één van de functiegroepen 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50, 55, 60, 65, 70, 75 en 80.
b. De indeling als voornoemd volgt uit de toepassing van het actuele computerondersteunde systeem FWG.
c. Het computerondersteunde systeem FWG wordt voor toepassing van dit artikel tevens aangemerkt als behorend tot dit artikel. De werknemer wordt niet in het bezit gesteld van het systeem, maar heeft de mogelijkheid inzage te krijgen in het functiewaarderingssysteem.
d. Het in sub a. bepaalde vindt geen toepassing: indien en zolang ingevolge artikel 7 van de Wet op de (re) integratie arbeidsgehandicapten (Wet REA, Stb. 1998, 290) ontheffing is verkregen.
2. De wijze van (her)indelen van de functie van een werknemer en de daarbij te volgen procedure zijn vastgelegd in het hoofdstuk functiewaardering (FWG) van de cao. Het in de leden 1a, 1b en 1c bepaalde is hierbij van overeenkomstige toepassing.

Artikel 3.1.3 Toepassing salarisschalen

1. De werkgever bepaalt op grond van de functie-indeling ingevolge artikel 3.1.2, welke functionele salarisschaal voor de werknemer van toepassing is. Het nummer van de functionele salarisschaal correspondeert met het nummer van de functiegroep, waarin de functie van de werknemer is ingedeeld.
2. Voor de werknemer die de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt, geldt de bij zijn functionele salarisschaal behorende jeugdsalarisschaal en het hierin bij zijn leeftijd vermelde salaris.
3. De werknemer, voor wie één van de functionele schalen 05 t/m 80 geldt, dient voor de toepassing hiervan over het hieronder genoemde aantal functie jaren te beschikken:
 - bij de functionele salarisschalen 05 t/m 40 één functiejaar;
 - bij de functionele salarisschalen 45 t/m 60 twee functie jaren;
 - bij de functionele salarisschalen 65 t/m 80 drie functie jaren.De werkgever kan met de werknemer overeenkomen dat voor de toepassing van de functionele schaal het aantal benodigde functie jaren lager is dan in dit lid bepaald.
4. Beschikt de werknemer niet over het in lid 3 bij zijn functionele salarisschaal genoemde aantal functie jaren dan geldt voor hem de bij die schaal behorende aanloopsalarisschaal en het bij 0 functie jaren vermelde bedrag, dan wel, indien voor de werknemer zijn al dan niet elders verkregen ervaring daartoe

aanleiding geeft, een hoger bedrag uit die schaal. De werkgever is bevoegd om voor de werknemer de aanloopsalarisschaal langer toe te passen dan het in lid 3 genoemde aantal jaren, indien de functievervulling van de werknemer aanleiding geeft om nog niet de functionele salarisschaal toe te passen. De werkgever doet hiervan schriftelijk en gemotiveerd mededeling aan de werknemer.

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

Artikel 3.1.4 Periodieke verhogingen en uitlooperperiodieken

1. Tenzij hierover in de arbeidsovereenkomst anders is bepaald, wordt éénmaal per jaar een salarisverhoging binnen de aanloop- of functionele schaal toegekend.
De periodieke verhoging wordt voor de eerste maal toegekend één jaar na indiensttreding dan wel bij bevordering tot een functie welke is ingedeeld in een hogere functiegroep.
2. Indien de toepassing van een systeem van personeelsbeoordeling naar het oordeel van de werkgever daartoe aanleiding geeft, kan de werkgever besluiten in enig jaar géén dan wel op meerdere momenten in dat jaar een salarisverhoging binnen de aanloop- of functionele schaal toe te kennen.
Het systeem van personeelsbeoordeling dient te voldoen aan de volgende voorwaarden. Het systeem is:
 - voor de gehele instelling gebaseerd op dezelfde uitgangspunten;
 - voor de werknemer doorzichtig en begrijpelijk;
 - houdt voor de werknemer de mogelijkheden tot het instellen van beroep in;
 - houdt bij een negatieve beoordeling overleg met de werknemer in om in de toekomst negatieve beoordeling zo mogelijk te voorkomen.
3. In de functionele schalen 5 t/m 30 zijn als laatste, twee salarisbedragen opgenomen, die achtereenvolgens aan de werknemer worden toegekend, nadat respectievelijk zes en twee jaar zijn verlopen sedert het voorafgaande salarisbedrag uit die schaal aan de werknemer is toegekend.
Indien de werkgever toepassing geeft aan een systeem van personeelsbeoordeling zoals bedoeld in lid 2 worden de in de vorige volzin bedoelde salarisbedragen op basis hiervan toegekend.
4. Het salaris als bedoeld in artikel 3.1.3 lid 2 wordt jaarlijks vastgesteld op het bij de leeftijd van de werknemer vermelde bedrag van de jeugdsalarisschaal en wel per de eerste van de maand, waarin hij verjaart.

Artikel 3.1.5 Uitbetaling salaris

1. De werknemer dient uiterlijk twee dagen, zon- en feestdagen niet meegerekend, voor het einde van de kalendermaand over zijn salaris over die maand te kunnen beschikken.
2. De vergoedingen als bedoeld in artikel 3.2.6, 5.2, 5.3, 7.1, 7.2, 7.3, 7.4, 7.5, 10.1.1, 10.1.3, 10.2.1 en 10.4.1 worden uiterlijk aan het einde van de kalendermaand, volgende op die waarin de aanspraken zijn ontstaan, aan de werknemer uitbetaald.
3. Van wijzigingen in het salaris en in de salarisberekening, ontvangt de werknemer telkens schriftelijk, door middel van een specificatie, mededeling.

Artikel 3.1.6 Aanpassing salarisschalen

De salarisschalen en individuele salarissen worden structureel verhoogd:

- Per 1 januari 2012 met 1,5% (met terugwerkende kracht);
- Per 1 januari 2013 met 1,5%;
- Per 1 januari 2014 met 1,5%;
- Per 1 januari 2015 vindt geen (structurele) aanpassing plaats.

Salarisverhogingen gelden alleen voor werknemers die binnen de bij hun functie vastgestelde salarisschaal

worden beloond. Voor medewerkers met een salarisgarantie (inclusief toelage en/of toeslag) wiens huidige inkomen door de salarisschaalaanpassing op gelijke hoogte komt met het maximum-salaris in de bij de functie passende salarisschaal, vindt wel een verhoging van het salaris plaats. De salarisverhoging per 1 januari 2012 geldt alleen voor de werknemers die ook nog op 1 januari 2013 bij de werkgever in dienst waren.

Salarisschalen CIZ per 1 januari 2012, 2013 en 2014 zie bijlage E.

Artikel 3.2.1 Bevordering

1. Bij bevordering tot een functie welke is ingedeeld in een hogere functiegroep, wordt het salaris ontleend aan de functionele schaal van de nieuwe functie, met dien verstande dat het tot dan toe genoten salaris met 2 periodieken wordt verhoogd en het nieuwe salaris tenminste gelijk moet zijn aan het minimum van de functionele schaal van de functie, waarnaar de werknemer werd bevorderd, doch nimmer meer mag bedragen dan het maximum van de bij deze hogere functie behorende schaal. Hierbij worden buiten beschouwing gelaten de in de functionele schalen opgenomen uitlooperperiodieken als bedoeld in artikel 3.1.4 lid 3.
2. Indien bij een bevordering als bedoeld in het vorige lid de werknemer nog niet voldoet aan het bepaalde in artikel 3.1.3 lid 3 dan geldt, overeenkomstig het in artikel 3.1.3 lid 4 bepaalde, de aanloopschaal.
3. Van het in de leden 1 en 2 bepaalde kan door de werkgever worden afgeweken. Wanneer de werkgever, overeenkomstig het bepaalde in artikel 27 van de WOR, zijn voorgenomen besluit tot afwijking als in de vorige volzin bedoeld aan de OR voorlegt, kan hiertegen niet als bezwaar worden ingebracht dat de cao een dergelijke regeling uitsluit. Het in de vorige volzin bedoelde besluit van de werkgever heeft dezelfde rechtskracht als de bepalingen van deze cao.

Artikel 3.2.2 Waarneming

1. De werknemer, die is aangewezen om, anders dan in het geval van vervanging wegens vakantie, gedurende langere tijd dan één maand aaneengesloten een hoger ingedeelde functie, welke is ingedeeld in een hogere functiegroep, van een andere werknemer geheel of nagenoeg geheel waar te nemen, ontvangt voor elke maand van de waarneming een vergoeding, gelijk aan het verschil tussen zijn huidige salaris en het aanvangssalaris van de hoger ingedeelde functie, welke is ingedeeld in een hogere functiegroep, met een minimum van 2 periodieken. Het salaris vermeerderd met voornoemde vergoeding kan niet meer bedragen dan het maximum van de schaal van de hoger ingedeelde functie die wordt waargenomen.
2. Van het in de lid 1 bepaalde kan door de werkgever worden afgeweken. Wanneer de werkgever, overeenkomstig het bepaalde in artikel 27 van de WOR, zijn voorgenomen besluit tot afwijking als in de vorige volzin bedoeld aan de OR voorlegt, kan hiertegen niet als bezwaar worden ingebracht dat de cao een dergelijke regeling uitsluit. Het in de vorige volzin bedoelde besluit van de werkgever heeft dezelfde rechtskracht als de bepalingen van deze cao.

Artikel 3.2.3 Eindejaarsuitkering

1. De werknemer, ontvangt in de maand december van elk jaar gedurende de looptijd van deze cao een eindejaarsuitkering van 5,5% van het door hem in een kalenderjaar verdiende salaris inclusief de vakantiebijslag en exclusief de vergoedingen als bedoeld in artikel 3.1.5 lid 2, de bijzondere toeslagen als bedoeld in artikel 3.2.4 en de vergoeding voor waarneming als bedoeld in artikel 3.2.2.
2. De nabetaling over de eindejaarsuitkering van 2012 wordt alleen aan die werknemers uitgekeerd die op 1 januari 2013 nog in dienst zijn.
3. De werknemer, die een gedeelte van het jaar in dienst is (geweest), ontvangt de eindejaarsuitkering naar rato van het aantal maanden dat hij in dienst is (geweest).
4. De eindejaarsuitkering wordt voor werknemers van 22 jaar of ouder tenminste berekend over inpassingstabelnummer 12 van Tabel 2 van het Hoofdstuk beloning, verhoogd met 8% vakantiebijslag.

Artikel 3.2.4 Bijzondere toeslagen

1. De werkgever kan een gratificatie toekennen.
2. Indien voor één of meer specifieke functie(s) sprake is van een arbeidsmarktknelpunt kan in bijzondere gevallen aan de werknemer een tijdelijke toeslag worden toegekend ter grootte van maximaal 10% van het voor de werknemer geldende salaris.
3. Voor zover en zolang naar het oordeel van de werkgever ten aanzien van de functieervulling sprake is van bijzondere omstandigheden kan aan de werknemer een persoonlijke toelage worden toegekend. Bij toekenning van deze persoonlijke toelage geldt dat de som van het voor de werknemer geldende salaris en de persoonlijke toelage ten hoogste het maximum van de naast hogere functionele salarisschaal bedraagt. De persoonlijke toelage kan echter niet meer bedragen dan maximaal 8 opeenvolgende regelnummers van de inpassingstabel vanaf het voor de werknemer geldende salaris.
4. Toepassing van lid 2 en 3 kan ertoe leiden dat het maximum van de van toepassing zijnde salarisschaal wordt overschreden. Deze persoonlijke toelage wordt in de maand waarin de aanspraak is ontstaan, uitbetaald.
5. De persoonlijke toelage bedraagt het verschil tussen het hoogste en het laagste regelnummer, met een maximum van 8 opeenvolgende regelnummers van de inpassingstabel vanaf het voor de werknemers geldende salaris. Het salaris zal bij toekenning van de persoonlijke toelage worden afgeleid van het hoogste regelnummer.

Artikel 3.2.5 Gratificatie

De werknemer, die onafgebroken in dienst van de werkgever is geweest, heeft recht op een eenmalige gratificatie ten bedrage van een kwart van het bruto-maandsalaris bij 12,5 jaar, de helft van het bruto-maandsalaris bij 25 jaar, en een vol bruto-maandsalaris bij 40 jaar dienst. Bij toekenning van ouderdomspensioen, volledige overbruggingsuitkering (PFZW) of flexibele pensioenuittreding (ABP), heeft de werknemer recht op een gratificatie ten bedrage van de helft van het bruto-maandsalaris. In geval de werknemer gebruik maakt van ruil-OBU wordt de gratificatie toegekend op het moment dat de werknemer met volledige OBU gaat; de berekening dient echter gebaseerd te worden op het voltijdsalaris.

Artikel 3.2.6 Uitbetaling vakantiebijslag

1. De werknemer heeft recht op vakantiebijslag voor iedere maand of deel van een maand waarin hij salaris heeft genoten.
2. De vakantiebijslag bedraagt 8% van het per maand uitgekeerde salaris.
3. De vakantiebijslag wordt eenmaal per jaar in de maand mei uitgekeerd over een periode van 12 maanden, aanvangende met de maand juni van het voorafgaande kalenderjaar. De vakantiebijslag wordt eerder uitgekeerd bij einde dienstverband.
4. Voor werknemer van 22 jaar of ouder bedraagt in enig jaar de vakantiebijslag bij een vol dienstverband minimaal € 1794,67 per jaar *. Het minimumbedrag wordt in de maand mei van het uitkeringsjaar verhoogd met:
 - a. de eventuele algemene loonaanpassingen die in het kader van deze cao hebben plaatsgevonden;
 - b. het effect van de eventuele verhoging in het afgelopen jaar van het vakantiebijslag percentage.

* per 1 januari 2013

Artikel 3.2.7 Pensioen

1. De rechten en de verplichtingen van de werkgever en de werknemer, betrekking hebbend op de voor de werknemer geldende pensioenregeling, daaronder begrepen de regeling inzake de vaststelling van de hoogte van de jaarlijkse premie, worden geregeld in de bepalingen van het pensioenreglement van het PFZW, c.q. in een in het kader van dit pensioenfonds goedgekeurde regeling.
2. De werkgever verhaalt een deel van de aan het PFZW af te dragen premie op de werknemers. De werknemersbijdrage wordt door partijen bij deze cao vastgesteld en is 50% van de aan het PFZW af te dragen premie.

Hoofdstuk 4 Arbeidsduur

Artikel 4 Arbeidsduur

1. Het aantal uren waarop arbeid wordt verricht, bedraagt bij een voltijd arbeidsduur gemiddeld 36 uur per week.
2. In overleg tussen werkgever en werknemer kan de voltijd arbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week worden verruimd naar maximaal 40 uren per week.
3. Bij de verruiming geldt dat:
 - de verruiming van de arbeidsduur plaatsvindt gedurende een vooraf te bepalen periode;
 - het salaris evenredig wordt verhoogd;
 - het vakantieverlof evenredig wordt verhoogd;
 - de pensioenopbouw- en afdracht evenredig wordt verhoogd.

Hoofdstuk 5 Werktijden

Artikel 5.1 Werktijden

1. De werktijden worden ingevuld binnen de bedrijfstijd. Als bedrijfstijd wordt in aanmerking genomen de tijd liggende tussen 07.00 en 18.30 uur op maandag tot en met vrijdag.
2. De werktijdenregeling gaat uit van een middagpauze van een half uur, die de werknemer in eigen tijd doorbrengt.
3. In geval van overwerk kan van de werknemer worden verwacht dat ook buiten de in lid 1 vermelde bedrijfstijd werkzaamheden worden verricht.
4. Bij afwezigheid wegens verlof en bij afwezigheid ten gevolge van ziekte of arbeidsongeschiktheid geldt het aantal arbeidsuren dat de werknemer volgens het afgesproken arbeidspatroon zou werken.

Artikel 5.1.1 Werktijdenregeling

1. De werkgever stelt vooraf de werktijden na overleg met de werknemer vast. De werkzaamheden van de werknemer en omstandigheden binnen de organisatie zijn daarbij leidend. De arbeidsduur per week van de werknemer wordt ingedeeld volgens vaste werktijden.
2. In het belang van de bedrijfsvoering of in het belang van (groepen) werknemers kan binnen de bedrijfstijd en al dan niet tijdelijk van de vaste werktijden worden afgeweken.

Artikel 5.1.2 Invulling gemiddeld 36-urige werkweek

1. Voor de invulling van de gemiddelde 36-urige werkweek geldt dat de contractuele arbeidsduur overeenkomt met de feitelijke arbeidsduur. ADV- en/ of compensatie-uren worden als gevolg hiervan niet opgebouwd.
2. De invulling van de gemiddeld 36-urige werkweek kan geschieden op basis van vaste werktijden waarbij 5 werkdagen van 7,2 uur wordt gewerkt.
3. In het belang van de bedrijfsvoering of in het belang van (groepen) werknemers kan de gemiddeld 36-urige werkweek worden ingevuld met wisselende werkweken van 5 keer 8 en 4 keer 8 uur, 4 keer 8 en 1 keer 4 uur of 4 keer 9 uur of een andere tussen werkgever en werknemer overeengekomen variant.

Artikel 5.2 Overwerk

Onder overwerk wordt verstaan: arbeid die incidenteel wordt verricht boven de voor de werknemer vastgestelde arbeidsduur. De arbeid wordt in de regel verricht binnen de in artikel 5.2.1. vastgestelde tijdstippen.

Artikel 5.2.1 Tijdstip van overwerk

Overwerk wordt verricht of wordt geacht te worden verricht op maandag tot en met vrijdag tussen 6.00 uur en 22.00 uur. Het overwerk kan zowel op de thuiswerkplek en – binnen de beschikbare openings- en werktijden – op kantoor worden verricht.

Artikel 5.2.2 Vergoeding overwerk

- a. Voor de voltijder bedraagt de vergoeding:
 - 125% van het uurloon indien het overwerk wordt verricht binnen het tijdstip van maandag tot en met vrijdag tussen 6.00 uur en 22.00 uur;
 - 200% van het uurloon indien het overwerk wordt verricht buiten het tijdstip van maandag tot en met

- vrijdag tussen 6.00 uur en 22.00 uur;
- b. Voor de deeltijder bedraagt de vergoeding:
- het geldende uurloon voor de extra gewerkte uren tot en met 36 uur (zgn. meeruren)
 - de onder a. vermelde vergoeding voor de extra gewerkte uren die de 36 uur te boven gaan.

Artikel 5.2.3 Geen aanspraak op vergoeding

De werknemer, waarvan het salaris regelnummer 48 van de inpassingstabel te boven gaat, komt niet in aanmerking voor een overwerkvergoeding.

Artikel 5.2.4 Vergoeding in tijd in plaats van (een percentage van) het uurloon

In overleg met de werkgever (leidinggevende) kan de vergoeding van overwerk in de vorm van vrije tijd worden toegekend. De vergoeding in tijd bedraagt respectievelijk 125% of 200% van het aantal uren overwerk dat is verricht binnen de tijdstippen zoals bedoeld in artikel 5.2.2. De vergoeding in tijd dient binnen drie maanden na het verrichten van het overwerk te worden opgenomen.

Artikel 5.3 Bereikbaarheids-, aanwezigheids- en consignatiedienst

1. Onder bereikbaarheidsdienst wordt verstaan de omstandigheid dat een werknemer – buiten de vastgestelde werktijd – beschikbaar moet zijn om op oproep zo spoedig mogelijk arbeid te verrichten.
2. Onder dagaanwezigheidsdienst wordt verstaan de omstandigheid dat een werknemer – buiten de vastgestelde werktijd – gedurende de uren tussen 06.00 - 24.00 uur in de instelling aanwezig en beschikbaar moet zijn om op oproep onverwijld arbeid te verrichten.
3. Onder nachtaanwezigheidsdienst wordt verstaan de omstandigheid dat een werknemer – buiten de vastgestelde werktijd – gedurende de uren tussen 24.00 - 06.00 uur in de instelling aanwezig en beschikbaar moet zijn om op oproep onverwijld arbeid te verrichten.
4. Onder consignatiediensten wordt verstaan een tijdruimte tussen twee elkaar opeenvolgende diensten of tijdens een pauze, waarin de werknemer uitsluitend verplicht is om bereikbaar te zijn om in geval van onvoorziene omstandigheden op oproep de bedongen arbeid zo spoedig mogelijk te verrichten.

Artikel 5.3.1 Werkingssfeer

De normen van de Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit met betrekking tot consignatie en aanwezigheidsdienst zijn van toepassing op alle werknemers. Voor geneeskundigen zijn de voor deze werknemers geldende normen uit het Arbeidstijdenbesluit van toepassing.

Artikel 5.3.2 Vrijgestelde werknemers

Aan de zwangere werknemer na de derde maand van de zwangerschap wordt geen bereikbaarheids-, aanwezigheids- of consignatiedienst opgedragen, tenzij de werknemer hiertegen geen bezwaar maakt.

Artikel 5.3.3 Vrije weekends

De werknemer is tenminste 2 weekends per 28 achtereenvolgende dagen vrij van de in artikel 5.3 genoemde diensten.

Artikel 5.3.4 Minimale rusttijd na oproep

Wanneer tijdens de in artikel 5.3 genoemde diensten in de uren die liggen tussen 00.00 uur en 06.00 uur gedurende meer dan 2 uren arbeid is verricht, dan wel meer dan tweemaal aan een oproep gevolg is gegeven zal de werknemer voor de eerstkomende nacht niet voor enige dienst worden ingezet, tenzij hij - aansluitend aan de laatste periode, waarin hij gedurende voormelde uren daadwerkelijk arbeid heeft verricht – tenminste 6 uren rust kan hebben genoten.

Artikel 5.3.5 Vergoedingsregeling

1. Indien de werkgever het noodzakelijk oordeelt dat een werknemer een in dit artikel genoemde dienst verricht, geldt de navolgende vergoeding. De werknemer van wie het salaris niet meer bedraagt dan het onder nummer 88 van de inpassingstabel aangegeven bedrag, ontvangt voor de uren doorgebracht in bereikbaarheids- en consignatiedienst, dag- en nachtaanwezigheidsdienst een compensatie in vrije tijd. Voor de werknemer die aanspraak heeft op toepassing van artikel 4 (garantiebepaling) van de uitvoeringsregeling salariering (CAO Ziekenhuizen), geldt in plaats van voornoemd nummer 88 het nummer 48 van de inpassingstabel.
2. De in het vorige lid bedoelde compensatie bedraagt per uur in het geval van:
 - a. Bereikbaarheidsdienst / consignatiedienst
op erkende feestdagen : 3/18
op zaterdagen/zondagen : 2/18
op overige dagen : 1/18
 - b. Dagaanwezigheidsdienst
op erkende feestdagen : 5/18
op zaterdagen/zondagen : 4/18
op overige dagen : 2/18
 - c. Nachtaanwezigheidsdienst
op erkende feestdagen : 7/18
op zaterdagen/zondagen : 6/18
op overige dagen : 3/18
3. Indien de werknemer in een tijdvak van 3 achtereenvolgende perioden van 28 dagen met inachtneming van het bepaalde in artikel 5.3.1, gedurende meer dan 8 weekenddagen bereikbaarheids- of aanwezigheids- en/ of consignatiedienst verricht, ontvangt hij boven de in lid 2 genoemde compensatie, voor de meerdere bereikbaarheids-, aanwezigheids- en consignatiediensten op weekeinddagen een toeslag van 50% van deze compensatie. De beperking vermeld in de tweede volzin van artikel 5.3.8 lid 1 is op deze toeslag niet van toepassing.

Artikel 5.3.6 Vergoeding voor arbeid van de werknemer met een voltijd arbeidsduur

Wanneer tijdens de in artikel 5.3 genoemde diensten arbeid wordt verricht zijn, onverminderd de in artikel 5.3.5 vermelde compensaties, artikel 5.2.1, 5.2.2, 5.2.3 en 5.2.4 (overwerk) van toepassing.

In geval de werknemer tijdens de dag- en nachtaanwezigheidsdienst wordt opgeroepen, wordt voor de berekening van de overwerkvergoeding uitgegaan van een periode van tenminste een half uur; indien deze oproep geschiedt tijdens de bereikbaarheidsdienst of consignatiedienst wordt voor genoemde berekening uitgegaan van een periode van tenminste een half uur, te vermeerderen met de werkelijke reistijd.

Artikel 5.3.7 Vergoeding voor arbeid van de werknemer met een deeltijd arbeidsduur

1. De vergoeding voor arbeid verricht tijdens de in artikel 5.3 genoemde diensten wordt verstrekt in de vorm van vrije tijd, gelijk aan het aantal uren dat de arbeid heeft geduurd en daarenboven in de vorm van een geldelijke beloning als bedoeld onder lid 2 van dit artikel.

2. De onder 1 genoemde geldelijke beloning bestaat uit een percentage van het uurloon en wel:
 - 25% voor arbeid verricht tussen 06.00 uur en 22.00 uur op maandag tot en met vrijdag, met dien verstande dat in een periode van zeven dagen het aantal aldus te belonen uren maximaal 5 bedraagt; de overige uren worden beloond met 50%;
 - 50% voor arbeid verricht tussen 22.00 uur en 06.00 uur op maandag tot en met vrijdag;
 - 75% voor arbeid verricht op zaterdag tot 18.00 uur en op vrije dagen;
 - 100% voor arbeid verricht op zaterdag vanaf 18.00 uur, op zon- en feestdagen tussen 00.00 en 24.00 uur en op 24 en 31 december tussen 18.00 en 24.00 uur.

Onder vrije dagen worden voor de toepassing van dit artikel verstaan: de dagen, niet zijnde zondag of feestdag, waarop de werknemer volgens zijn werktijdenregeling niet zou behoeven te werken.

3. In geval de werknemer tijdens de dag- en nachtaanwezigheidsdienst wordt opgeroepen, wordt voor de berekening van de vergoeding uitgegaan van een periode van tenminste een half uur; indien deze oproep geschiedt tijdens de bereikbaarheidsdienst of consignatiedienst wordt voor genoemde berekening uitgegaan van een periode van tenminste een half uur, te vermeerderen met de werkelijke reistijd.

Artikel 5.3.8 Opnemen vergoeding

1. De in artikel 5.3.5 en 5.3.7 genoemde vrije tijd dient te worden verleend en opgenomen binnen een tijdvak van twee maanden na het verrichten van de bereikbaarheids-, aanwezigheids- of consignatiedienst, tenzij tussen de werkgever en de werknemer anders wordt overeengekomen. Ingeval het belang van de instelling zich naar het oordeel van de werkgever verzet tegen het geven van vrije tijd, wordt de vrije tijd tot ten hoogste de helft omgezet in een geldbedrag, bestaande uit het evenredige deel van het salaris.
2. In afwijking van het gestelde in lid 1 kan de vergoeding in vrije tijd voor de bereikbaarheidsdienst slechts in overleg tussen werkgever en werknemer geheel of gedeeltelijk in de vorm van een geldbedrag worden toegekend, bestaande uit het evenredige deel van het salaris.
3. Ingeval bereikbaarheids-, aanwezigheids- of consignatiedienst wordt verricht op een door de werkgever aangewezen vakantiedag als bedoeld in artikel 6.1 lid 5 Hoofdstuk werk en privé, blijft de aanspraak van de werknemer op die dag behouden.

Artikel 5.3.9 Maaltijdverstrekking en telefoonvergoeding

Tijdens het verrichten van aanwezigheidsdienst worden de maaltijden door de werkgever gratis verstrekt. Indien de werkgever het noodzakelijk acht dat de werknemer over telefoon beschikt om bereikbaar te zijn in het kader van de bereikbaarheids- of consignatiedienst worden hem vergoed:

- de volledige abonnementskosten en de volledige kosten van aansluiting indien zijn salaris niet meer bedraagt dan het onder nummer 21 van de inpassingstabel aangegeven bedrag;
- de helft van de abonnementskosten en de helft van de kosten van aansluiting indien zijn salaris hoger is dan het onder nummer 21 van de inpassingstabel aangegeven bedrag;
- de gemaakte zakelijke gesprekskosten.

Toelichting

Op verzoek van de werknemer kunnen werkgever en werknemer evenwel bij de indiensttreding – of later wanneer de noodzaak zich voordoet dat de werknemer voortaan bereikbaarheids- of consignatiedienst gaat verrichten – overeenkomen, dat de werknemer niet zal behoeven te verhuizen om deze dienst te kunnen verrichten en dat de werknemer voor een ruimte zal zorgen waar hij bereikbaar is, dan wel dat de werkgever daarvoor zal zorgen (al dan niet in de instelling).

Alleen indien een dergelijke uitdrukkelijke afspraak wordt gemaakt, is er sprake van bereikbaarheids- of consignatiedienst; in alle andere gevallen dan hiervoor aangegeven, kan een bereikbaarheids- of consignatiedienst nooit zodanig geclausuleerd worden opgedragen dat er eigenlijk sprake is van een aanwezigheidsdienst. Gaat de werknemer, ondanks de hiervoor genoemde afspraak, later toch verhuizen naar het voor deze dienst aangegeven woongebied, dan ontvangt hij geen verhuiskostenvergoeding, tenzij hierover een afspraak is gemaakt (bijvoorbeeld dat de werknemer binnen een jaar zal beslissen of hij verhuist).

De uren die ingevolge de in artikel 5.3.4 voorgeschreven rustperiode (voorwaarde om voor de eerstkomende nacht weer te kunnen worden ingezet) samenvallen met een roosterdienst van de werknemer behoeven niet te worden ingehaald.

Hoofdstuk 6 Werk en privé

Artikel 6.1 Vakantie

1. De werknemer heeft met behoud van salaris recht op 188 uur vakantieverlof (144 uur wettelijk vakantieverlof en 44 uur bovenwettelijk vakantieverlof).
2. Voor deeltijdwerkers worden vakantie-uren naar evenredigheid van een voltijd arbeidsduur vastgesteld.
3. De omvang van het jaarlijkse vakantieverlof voor werknemers met een deeltijd arbeidsduur wordt jaarlijks achteraf gecorrigeerd met het feitelijk in het kalenderjaar verrichtte meerwerk op grond van de navolgende rekenmethode. De gemiddelde contractuele arbeidsduur per maand, vermeerderd met het gemiddelde van het aantal feitelijk gewerkte meeruren per maand, niet zijnde overwerkuren, te meten op jaarbasis, wordt gedeeld door de gemiddelde contractuele arbeidsduur per maand. De vakantie-uren als bedoeld in lid 3 worden gecorrigeerd op basis van de aldus verkregen breuk.
4. De werkgever kan bepalen dat de werknemer op twee door de werkgever aan te wijzen werkdagen vakantieverlof geniet. Bedoeld verlof is begrepen in het aantal uren, genoemd in het vorige lid. Deze aanwijzing vindt plaats
 - in overleg met de OR;
 - uiterlijk aan het einde van de maand januari;
 - voor één of meer groepen van werknemers.

Artikel 6.1.1 Vakantie (leeftijd 45-49-jarigen, overgangsrecht)

De werknemer die op 31 december 2009 in dienst is en op deze datum behoort tot de categorie 45-49-jarigen, heeft bij een arbeidsduur van gemiddeld 36 uren per week, recht op eenmalig 200 uren extra verlof in het jaar dat hij de 55-jarige leeftijd bereikt en tenminste 10 jaar bij (de rechtsvoorganger van) de werkgever in dienst is.

Artikel 6.1.2 Vakantie (leeftijd 50-54-jarigen, overgangsrecht)

De werknemer die op 31 december 2009 in dienst is en op deze datum behoort tot de categorie 50-54-jarigen, heeft bij een arbeidsduur van gemiddeld 36 uren per week, recht op 28,8 uren extra verlof tot het jaar dat hij de 55-jarige leeftijd bereikt.

Overgangsregeling

Voor deze categorie werknemers geldt:

- voor de werknemer die in 2013 de leeftijd van 55 jaar bereikt: 55 uren extra verlof per jaar;
- voor de werknemer die in 2014 de leeftijd van 55 jaar bereikt: 46 uren extra verlof per jaar.

Artikel 6.1.3 Vakantie (leeftijd 55 jaar en ouder, overgangsrecht)

De werknemer die op 31 december 2009 de leeftijd heeft van 55 jaar of ouder, heeft bij een arbeidsduur van gemiddeld 36 uren per week, recht op 92 uren extra verlof per jaar.

Artikel 6.1.4 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. Met ingang van 1 januari 2012 vindt ook tijdens volledige of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid volledige opbouw van het wettelijke verlof plaats. Bij volledige arbeidsongeschiktheid worden bovenwettelijke

vakantierechten alleen verworven over de laatste zes maanden van de arbeidsongeschiktheid. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid en gedeeltelijk werken vindt opbouw van alle vakantierechten plaats.

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.

Artikel 6.1.5 Opnemen van vakantie-uren

1. De vakantie dient te worden opgenomen in het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan. De in het belang van de instelling niet aldus opgenomen vakantie wordt verleend in het volgende kalenderjaar. Van dit artikel kan in zeer bijzondere gevallen worden afgeweken.
2. De vakantie wordt, tenzij de belangen van de afdeling of dienst waar de betrokken werknemer aangesteld is zich hiertegen verzetten, overeenkomstig de wensen van de werknemer – desgewenst ononderbroken - verleend. De werknemer kan tenminste aanspraak maken op een vakantie van drie weken aaneengesloten met inbegrip van de weekends daaraan voorafgaand en daarop aansluitend.
3. Wanneer een werknemer tijdens ziekte verlof opneemt, worden de vakantieuren van het opgebouwde tegoed afgeschreven. Wettelijk opgebouwde verlofuren vervallen na 6 maanden, mits redelijkerwijs de werknemer in staat en in de gelegenheid is geweest deze op te nemen. Niet opgenomen verlofuren, opgebouwd voor 1-1-2012 vervallen na 5 jaar.
4. 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 de instelling c.q. dienst of afdeling ernstig in gevaar komt, het door hem vastgestelde tijdvak van de vakantie wijzigen. Het nieuwe tijdvak van de vakantie wordt door de werkgever in overleg met de werknemer vastgesteld.
5. De schade welke de werknemer ten gevolge van deze wijziging lijdt, wordt door de werkgever vergoed.

Artikel 6.2 Verlof

1. a. In artikel 6.2.1 tot en met 6.2.5 wordt verstaan onder betaald verlof, het in een werktijdenregeling door de werknemer op grond van deze regeling op te nemen aantal uren waarop geen arbeid behoeft te worden verricht. Deze uren tellen mee bij de vaststelling van de totale arbeidsduur.
b. In artikel 6.2.6. tot en met 6.2.8. wordt verstaan onder onbetaald verlof het recht op vrij van iedere dienst en/of aanwezigheids- bereikbaarheids- consignatie- en/of slaapdienst. Het op grond van de hiervoor genoemde artikelen verleende onbetaalde verlof wordt bij de vaststelling van de totale arbeidsduur buiten beschouwing gelaten.
2. De in het gezin van de werknemer verblijvende kinderen, voor wie een adoptie-aanvraag is ingediend, worden voor de toepassing van artikel 6.2.1 als kind van de werknemer aangemerkt.
3. Voor de toepassing van artikel 6.2 tot en met 6.2.12 geldt voor deeltijdwerkers het naar-rato-beginsel.
4. De werkgever kan aan de werknemer betaald of onbetaald verlof verlenen.
5. Indien uit een oogpunt van instellingsbelang van de werkgever in redelijkheid niet verlangd kan worden op een bepaald tijdstip verzuim toe te staan of verlof te verlenen, dan zal na overleg met de werknemer door de werkgever een (gedeeltelijk) afwijzend besluit mogen worden genomen.

Artikel 6.2.1 Betaald verlof

1. De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid om aan de hierna vermelde gebeurtenissen gedurende de bij die gebeurtenissen vermelde periode, deel te nemen. Zo nodig verleent de werkgever daartoe betaald verlof.
 - a. Verhuizing van de werknemer in opdracht van de werkgever: twee vrije dagen;
 - b. Huwelijk of registratie van partnerschap van één van de leden van het gezin van de werknemer: één vrije dag;
 - c. Huwelijk of registratie van partnerschap van bloedverwanten in de eerste en tweede graad van de werknemer, van de echtgeno(o)t(e) of relatiepartner: één vrije dag;

- d. 25- en 40-jarig huwelijksfeest van de werknemer: één vrije dag. Voor de werknemer die lid is van een religieuze gemeenschap wordt het 25- en 40-jarig priesterjubiläum gelijk gesteld met het huwelijksfeest;
 - e. 25-, 40-, 50-, 60-jarig huwelijksfeest van ouders of pleegouders van de werknemer, van de echtgeno(o)t(e) of relatiepartner: één vrije dag;
 - f. 25- en 40-jarig dienstjubiläum van de werknemer: één vrije dag;
 - g. Overlijden van de echtgeno(o)t(e) of relatiepartner, (pleeg)kinderen, (pleeg)ouders van de werknemer dan wel van de echtgeno(o)t(e) of relatiepartner: de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie;
 - h. Overlijden van of het bijwonen van de begrafenis of crematie, voorzover niet reeds uit hoofde van sub g, recht op betaald verlof bestaat, van bloedverwanten in de 1e en 2e graad van de werknemer, van de echtgeno(o)t(e) of relatiepartner: één vrije dag.
2. Voor de gebeurtenissen genoemd in lid 1 sub a t/m f geldt dat de werknemer 14 etmalen tevoren aan de werkgever dient te melden dat hij van de regeling gebruik wenst te maken.
Voor de gebeurtenissen genoemd in lid 1 a t/m h wordt in afwijking van artikel 6.2 lid 3 voor deeltijders het naar-rato-beginsel niet toegepast.
3. De werkgever verleent voor de hierna genoemde gebeurtenissen betaald verlof gedurende de bij die gebeurtenissen vermelde tijd.
- a. het verrichten van bezigheden die verband houden met adoptie van een kind: 40 uur per adoptieaanvraag. Bij noodzakelijk verblijf in het buitenland kan, ter beoordeling van de werkgever, deze 40 uur tot maximaal 80 uur verhoogd worden.
 - b. bij zodanige ziekte in het gezin dat de werknemer regelingen moet treffen om de zorg te regelen: 24 uur op jaarbasis. De werkgever treft hiertoe een regeling in overleg met de OR.

Artikel 6.2.2 Extra verlof

1. De werknemer die een huwelijk dan wel op andere wijze een samenlevingsverband aangaat, hetzij bij notariële akte dan wel gemeentelijke of kerkelijke registratie, heeft recht op twee extra betaald verlofdagen (= 14,4 uur). De werkgever behoeft slechts éénmaal het extra betaald verlof toe te kennen zolang het hetzelfde samenlevingsverband betreft.
2. Bij bevalling van de echtgenote of relatiepartner heeft de werknemer recht op vier extra betaalde verlofdagen (= 28,8 uur).
3. Het betaald verlof als bedoeld in de leden 1 t/m 2 wordt toegekend, ongeacht of de genoemde gebeurtenis samenvalt met een arbeidsvrije dag.

Artikel 6.2.3 Feestdagenverlof

1. Op feestdagen niet vallend op zaterdag of zondag, heeft de werknemer, met inachtneming van het gestelde in de volgende leden, een vrije dag met behoud van salaris.
2. Indien het belang van de dienst het naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk maakt dat een werknemer op een feestdag, niet vallend op een zaterdag of zondag, arbeid verricht, wordt voor het gewerkte aantal uren compensatie toegekend met behoud van salaris.
3. Uit de werktijdenregeling voortvloeiende vrije dagen (roostervrije dagen, niet zijnde weekenddagen of weekend vervangende dagen) mogen niet samenvallen met feestdagen niet vallend op zaterdag of zondag.
4. De werkgever kan in overleg met de OR een van lid 2 afwijkende regeling treffen. Deze regeling treedt in de plaats van het bepaalde in lid 2. Indien geen overeenstemming is bereikt, blijft het bepaalde in lid 2 van toepassing.
5. De werkgever geeft de werknemer de gelegenheid een vrije dag te genieten op de met hem afgesproken feest- en gedenkdagen, die in de plaats treden van de bij de begripsbepalingen genoemde feest- en gedenkdagen, voor zover de bedrijfsvoering zulks toelaat. De werknemer geeft bij indiensttreding of voorafgaande aan enig kalenderjaar aan wanneer hij deze dag(en) wil genieten.

Artikel 6.2.4 Zorgverlof bij zeer ernstige ziekte

Bij zeer ernstige ziekte van de echtgeno(o)t(e) of relatiepartner, (pleeg)ouders, (pleeg)kind of een verwant, 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. Het tijdens deze periode van verlof opgebouwde vakantieverlof wordt geacht in de totale verlofperiode te zijn inbegrepen.

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

Artikel 6.2.5 Verlof i.v.m. commissies e.d.

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

Artikel 6.2.6 Onbetaald verlof

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

- a. verhuizing van de werknemer;
- b. huwelijksaangifte van de werknemer;
- c. het doen van aangifte van geregistreerd partnerschap;
- d. het verlijden van een notariële acte waarmee een ongehuwd samenlevingsverband wordt vastgelegd;
- e. het als lid bijwonen van vergaderingen van Provinciale Staten, Gemeenteraad, Gewestraad of Waterschap.

Artikel 6.2.7 Verlenging bevallingsverlof

Aansluitend aan haar betaald (bevallings)verlof verleent de werkgever aan de werknemer, die dit wenst, verlof zonder behoud van salaris voor een periode van maximaal vier weken.

Werkgever en werknemer dienen uiterlijk drie maanden voor de vermoedelijke datum van de bevalling een afspraak omtrent dit verlof te hebben gemaakt. De werknemer dient daartoe haar wens tijdig kenbaar te maken aan de werkgever.

Artikel 6.2.8 Verlenging ouderschapsverlof

Het ouderschapsverlof kan, in afwijking van het bepaalde in de Wet arbeid en zorg, opgenomen worden over de gehele contractuele arbeidsduur gedurende een periode van zes maanden. Deze periode van zes maanden kan in overleg tussen werkgever en werknemer eenmaal verlengd worden met maximaal zes maanden.

Artikel 6.2.9 Premies

1. De over de periode van onbetaald verlof als bedoeld in artikel 6.2 lid 4 verschuldigde premies ten laste van de werkgever kunnen op de werknemer worden verhaald.
2. Indien de werknemer tijdens de periodes van onbetaald verlof als bedoeld in de artikelen 6.2.7 en 6.2.8, mits de voortzetting van de pensioenverzekering op grond van het PFZW-reglement mogelijk is, vrijwillig voortzet en/of de ziektekostenverzekering voortzet dan wel afsluit, neemt de werkgever een deel van de daarvoor aan het PFZW respectievelijk aan het IZZ, dan wel aan het ziekenfonds of een andere ziektekostenverzekeraar verschuldigde premies voor zijn rekening, mits de werknemer na het onbetaalde verlof zijn dienstverband tenminste gedurende 6 maanden voortzet.
3. Het in het vorige lid bedoelde voor rekening van de werkgever komend deel van de premies is gelijk aan het bedrag van de werkgeversbijdrage pensioenpremie respectievelijk ziektekosten- dan wel ziekenfondspremie zoals die direct voorafgaande aan het onbetaald verlof door de werkgever verschuldigd waren, doch bedraagt niet meer dan de volledige gedurende de periode van onbetaald verlof aan het PFZW respectievelijk aan het IZZ, dan wel aan het ziekenfonds of de andere ziektekostenverzekeraar verschuldigde premies.
In geval de werkgever zorg draagt voor de afdracht van de volledige premie, verhaalt hij het deel dat niet voor zijn rekening komt op de werknemer.
4. Het in het tweede lid bedoelde, voor rekening van de werkgever komende deel van de premies dient door de werknemer te worden terugbetaald ingeval het dienstverband met de werknemer na het onbetaald verlof niet wordt voortgezet met het in lid 2 genoemde tijdvak. Werkgever en werknemer treffen hiertoe een regeling.

Toelichting

De in dit Hoofdstuk opgenomen verlofregelingen komen qua werkingssfeer en criteria in beginsel niet overeen met de verlofregelingen ingevolge de Wet arbeid en zorg. Per situatie kan evenwel sprake zijn van het geheel of gedeeltelijk samenvallen van een bepaalde cao-verlofregeling met een wettelijke verlofregeling. In dat geval is geen sprake van cumulatie van wettelijke en cao-rechten. Daar waar de cao bovenwettelijke verlofregelingen kent, gelden de cao-regelingen.

In artikel 6.2.9 is een regeling getroffen voor de premiebetalingen tijdens onbetaald verlof. De werknemer blijft uiteraard zelf geheel aansprakelijk voor de mogelijke gevolgen indien hij zou besluiten om gebruikelijke verzekeringen tijdens dit verlof niet te continueren (PFZW, Zfw/IZZ) dan wel aan te gaan.

Hoofdstuk 7 Opleiding en ontwikkeling

Artikel 7.1 Opleiden en ontwikkelen / Duurzame inzetbaarheid

De werknemer heeft de beschikking over een persoonlijk budget van 1000 euro per jaar (bij dienstverbanden die kleiner zijn dan 1 Fte wordt een bedrag naar rato vastgesteld, maar niet minder dan 500 euro), dat hij kan aanwenden in het kader van zijn persoonlijke ontwikkeling en vergroten van zijn inzetbaarheid.

De werknemer zal zijn verzoek voorleggen bij zijn leidinggevende. Aan het verzoek van de werknemer zal worden tegemoetgekomen, indien en voor zover het een goed gemotiveerd plan bevat waarin de werknemer uitlegt hoe de gevraagde opleiding / ondersteuning / training hem helpt in zijn persoonlijke ontwikkeling en dus bijdraagt aan zijn inzetbaarheid.

De wijze van indienen van het verzoek, de goedkeuring en de financiële verrekening wordt nader uitgewerkt door de werkgever in een regeling opleiden en ontwikkelen. Vaststelling en wijziging van die regeling behoeft de instemming van de OR. In de regeling komen ten minste de volgende punten aan de orde:

- Welke inhoud de aanvraag van de werknemer moet bevatten;
- de kosten die voor vergoeding in aanmerking komen en in welke mate;
- de tijd waarvoor studie, of stageverlof wordt verleend en in welke mate;
- de terugbetaling van reeds verstrekte vergoeding bij voortijdig stoppen of niet behalen van een positief studieresultaat.

Voor de toepassing van het inzetbaarheidsbudget geldt het volgende:

- het budget kan jaarlijks worden gespaard voor maximaal twee jaar;
- niet bestede individuele budgetten vervallen na twee jaar en kunnen door het CIZ worden aangewend om andere, niet aan deze werknemer gekoppelde ontwikkelactiviteiten te bekostigen;
- de werknemer kan er voor kiezen het budget om te zetten in tijd voor inzetbaarheidsverhogende activiteiten.

In geval van herplaatsing van een werknemer die arbeidsongeschikt is geworden tijdens de uitoefening van zijn functie en voor deze herplaatsing her-, om- of bijscholing noodzakelijk is, wordt er 100% tegemoetkoming in de studiekosten verstrekt. Geen kosten worden vergoed, indien en voor zover de werknemer hiervoor een uitkering kan verkrijgen krachtens de WIA.

Artikel 7.2 Duurzaam Vooruit

De werkgever faciliteert de werknemer in zijn aanpak van zijn duurzame inzetbaarheid naast het beschikbaar stellen van een persoonlijk budget voor opleiding en ontwikkeling. Hiertoe is een digitaal portaal ingericht waarop de werknemer op diverse manieren inzicht kan krijgen in zijn inzetbaarheid en ondersteuning kan vragen bij het scherpstellen van loopbaanvragen en loopbaankeuzes.

Artikel 7.3 Registratiekosten

Aan de werknemer worden vergoed de kosten die voortvloeien uit de verplichte (her)registratie in het kader van de Wet op de beroepen in de individuele gezondheidszorg (Stb. 1993, nr. 655). Tot deze kosten worden tevens gerekend de kosten voor inschakeling van de Wegingscommissie van de Raad voor de Overgangsregeling Gezondheidszorgpsychologen.

Artikel 7.4 Herregistratie verpleeghuisartsen (medische adviseur)

1. De werknemer, werkzaam in de functie van verpleeghuisarts (medische adviseur), heeft in het kader van de herregistratie ingevolge de Wet op de beroepen in de individuele gezondheidszorg (Stb. 1993, nr. 655) recht op vergoeding van kosten van noodzakelijke scholing. De voor scholing benodigde tijd wordt als werktijd aangemerkt.
2. Op de in het eerste lid bedoelde vergoeding bestaat alleen recht indien en voor zover deze kosten voortvloeien uit het Besluit eisen en voorwaarden inzake herregistratie van verpleeghuisartsen (Stct. 26 maart 2002, nr. 60).

Hoofdstuk 8 Meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden

Artikel 8 Meerkeuzesysteem

1. De werknemer kan in het kader van een meerkeuzesysteem geld- en tijdbronnen ruilen tegen geld- en tijddoelen.
2. De werknemer geeft schriftelijk aan welke bronnen hij tegen welke doelen (in het volgend kalenderjaar) wil uitruilen.
3. Uitrusten kan uitsluitend plaatsvinden voor zover het recht op bronnen is opgebouwd.
4. De werkgever bepaalt in overleg met de OR de invulling en inrichting van het meerkeuzesysteem. In dat verband bepalen zij onder andere de bronnen en doelen.

Als bronnen voor het meerkeuzesysteem kunnen gelden:

- bovenwettelijke vakantie-uren;
- bruto-salaris;
- vakantietoeslag;
- eindejaarsuitkering.

Als doelen voor het meerkeuzesysteem kunnen gelden:

- extra vakantie-uren;
- aanschaf fiets;
- vermindering eigen bijdrage studiekosten;
- contributie voor een vakbond;
- contributie voor een beroepsvereniging.

Hoofdstuk 9 Arbeid en gezondheid

Artikel 9.1.1 Ziekte en Reglement ziekmelding

1. De werknemer is, onverminderd de op hem bij of krachtens de wet alsmede op de cao rustende verplichtingen, gehouden het hierna genoemde reglement ziekmelding na te leven.
2. De werkgever stelt een reglement ziekmelding vast, waarin tenminste bepaald wordt:
 - wanneer de werknemer zich in geval van ziekte, ook tijdens vakantie, uiterlijk bij de werkgever dient ziek te melden;
 - aan welke voorschriften de werknemer zich in ieder geval naast de wettelijke voorschriften bij ziekte dient te houden;
 - welke controle- en begeleidingsactiviteiten door de werkgever kunnen worden uitgevoerd.

Artikel 9.1.2 Loondoorbetaling bij ziekte

1. De werknemer die door ongeschiktheid als gevolg van ziekte als bedoeld in artikel 7:629 BW verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, heeft:
 - a. gedurende een termijn van 52 weken aanspraak op doorbetaling van zijn bruto salaris door de werkgever;
 - b. gedurende de daaropvolgende 52 weken aanspraak op doorbetaling van 70% van zijn bruto salaris en ten minste op het voor hem geldende wettelijk minimum (jeugd)loon door de werkgever.
2. Onder bruto salaris als bedoeld in dit artikel wordt verstaan de som van:
 - a. het bruto-maandsalaris dat de werknemer geniet op het moment dat de ongeschiktheid als gevolg van ziekte ontstaat;
 - b. overige structurele looncomponenten.
Het bruto salaris wordt verminderd met:
 - c. de aanspraak die de werknemer als gevolg van de in lid 1 genoemde omstandigheden heeft op een uitkering op grond van of krachtens een bij de wet geldende verzekering of op grond van een arbeidsongeschiktheidspensioen ingevolge van een pensioenregeling of een samenloop daarvan;
 - d. de inkomsten in of buiten dienstbetrekking door de werknemer genoten voor werkzaamheden die hij heeft verricht gedurende de tijd dat hij de bedongen arbeid had kunnen verrichten in de periode als bedoeld in lid 1 onder a.
3. Het bruto salaris wordt aangepast:
indien het maandsalaris wordt gewijzigd als gevolg van:
 - toekenning van een periodieke verhoging gedurende de eerste 52 weken van ziekte;
 - algemene salarisaanpassingen ingevolge deze cao.
4. Gedurende de in lid 1 onder a en b genoemde perioden behoudt de werknemer recht op vakantiebijslag onder aftrek van de op grond van enige bij of krachtens de wet geldende verzekering toegekende vakantiebijslag. De hoogte van de vakantiebijslag wordt vastgesteld met inachtneming van het bepaalde in artikel 3.2.6.
5. Gedurende de in lid 1 onder a en b genoemde perioden behoudt de werknemer recht op de eindejaarsuitkering.
6. Het recht op doorbetaling van het inkomen als bedoeld in lid 1 vervalt op het tijdstip dat de dienstbetrekking eindigt.
7. Als de werknemer na beëindiging van zijn ziekte zijn werkzaamheden heeft hervat en binnen de termijn als genoemd in artikel 7:629 lid 10 BW, na deze hervatting opnieuw ziek wordt, zal de tweede ziekte als een voortzetting van de eerste worden beschouwd.

Artikel 9.1.3 Productieve arbeid en reïntegratie-activiteiten tijdens ziekte

Voor de werknemer die gedurende de periode als bedoeld in artikel 9.1.2 lid 1 onder b:

- productieve arbeid verricht bij de werkgever of bij een derde,
en/of

- reïntegratieactiviteiten verricht, die tussen werkgever en werknemer zijn overeengekomen in het plan van aanpak als bedoeld in artikel 7:658a lid 2 van het Burgerlijk Wetboek geldt het volgende:
 - a. de uren die zijn besteed aan productieve arbeid en/of de uren die direct zijn besteed aan reïntegratieactiviteiten worden doorbetaald tegen 100% van het op dat moment voor de werknemer geldende salaris;
 - b. de overige uren worden doorbetaald overeenkomstig het bepaalde in artikel 9.1.2 lid 1 onder b en lid 2;
 - c. de overeenkomstig sub a en/of sub b genoten inkomsten kunnen afzonderlijk dan wel tezamen ten hoogste 100% bedragen van het netto inkomen als bedoeld in artikel 9.1.2 lid 1 onder c en lid 2 respectievelijk nimmer minder dan 70%, met een minimum van het voor de werknemer geldende wettelijk minimum (jeugd)loon.

Artikel 9.1.4 Ziekte door derden

In geval de ziekte van de werknemer het gevolg is van een gebeurtenis, terzake waarvan de werkgever rechten tegenover derden kan doen gelden, zal, indien de werknemer dit wenst, de werkgever de mogelijk aan de werknemer tegenover de wettelijk aansprakelijke derde toekomende persoonlijke vorderingen, gelijktijdig met de vordering van de werkgever tegenover deze derde geldend maken.

Artikel 9.1.5 Loonaanvulling vervroegde IVA-uitkering

1. In geval de werknemer, als gevolg van een vervroegde keuring als bedoeld in de WIA, gedurende de eerste 52 weken van ziekte als bedoeld in artikel 9.1.2 lid 1 onder a recht heeft op een IVA-uitkering als bedoeld in de WIA, heeft hij aanspraak op een aanvulling van de werkgever tot 100% van zijn netto-inkomen als bedoeld in artikel 9.1.2 lid 2.
2. Het netto-inkomen wordt verminderd met:
 - a. het bedrag van de netto-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 van het PFZW;
 - b. het bedrag aan netto-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.
3. Dit artikel treedt met terugwerkende kracht tot 1 januari 2005 in werking op de datum waarop de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) van kracht wordt.

Artikel 9.1.6 WIA 0-35%

1. De werknemer die na afloop van twee jaar ziekte als bedoeld in artikel 9.1.2 lid 1 onder a en b op grond van de claimbeoordeling ingevolge de WIA minder dan 35% arbeidsongeschikt is, heeft aanspraak op 100% van zijn salaris indien hij werkzaam is in zijn functie dan wel arbeid verricht op het niveau van zijn functie. Indien de werknemer een andere functie gaat vervullen, waarop een ander salaris van toepassing is, heeft de werknemer aanspraak op dat salaris.
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. Dit artikel treedt in werking met ingang van de datum waarop de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) van kracht wordt.

Artikel 9.1.7 Verlagen of vervallen van loondoorbetaling

1. Onverminderd het bepaalde in artikel 7: 629 lid 3 en lid 6 BW, kan de werkgever de doorbetaling van het inkomen als bedoeld in artikel 9.1.2 lid 1 verlagen tot het in artikel 7: 629 lid 1 BW voorgeschreven niveau, indien blijkt dat de werknemer de verplichtingen ingevolge artikel 9.1.1 niet is nagekomen.
2. Het recht op loondoorbetaling als bedoeld in artikel 9.1.2 lid 1, kan door de werkgever geheel respectievelijk gedeeltelijk vervallen verklaard worden, wanneer de aanspraak op uitkering ingevolge de ZW of de WAO, de WIA of de WW geheel respectievelijk gedeeltelijk komt te vervallen, tenzij zulks aan de werkgever te wijten is.

Artikel 9.2.1 Plan van aanpak arbeidsomstandigheden

De werkgever stelt een plan van aanpak inzake de arbeidsomstandigheden op.

De werkgever draagt er zorg voor dat het plan van aanpak en de prioritering binnen dit plan aansluiten op de aard en de omvang van de binnen de instelling geconstateerde arborisico's.

De werkgever zal het plan van aanpak met het medezeggenschapsorgaan bespreken en evalueren.

Artikel 9.2.2 Risico-inventarisatie en -evaluatie

De werkgever zal op grond van de Arbowet een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) uitvoeren.

Artikel 9.2.3 Ziekteverzuim

De werkgever onderzoekt oorzaken van geconstateerde substantiële afwijkingen, bijvoorbeeld op een afdeling, van het gemiddelde ziekteverzuim binnen de instelling. De werkgever voert overleg met het medezeggenschapsorgaan over de noodzaak tot het treffen van maatregelen.

Artikel 9.2.4 Arbozorgsysteem

De werkgever hanteert een arbozorgsysteem.

Artikel 9.2.5 Kwaliteit van de arbeid

1. De werkgever hanteert een methode van capaciteitsplanning in het kader van de kwaliteit van de arbeid en verstrekt hierover binnen de organisatie informatie. Daarmee wordt beoogd de werknemer en het medezeggenschapsorgaan te betrekken bij de planning van de inzet van personeel in kwalitatieve en kwantitatieve zin.
2. De werkgever overlegt tenminste eenmaal per jaar met het medezeggenschapsorgaan over de toepassing van deze methode.
3. De werkgever is gehouden om verbeteracties te realiseren indien het medezeggenschapsorgaan of de werkgever knelpunten hebben geconstateerd.
4. Onder knelpunten als bedoeld in lid 3 worden in ieder geval verstaan frequent voorkomende 'last-minute' wijzigingen die een gebleken negatief effect hebben op de werklust en de werkdruk.

Artikel 9.2.6 Preventiebeleid fysieke belasting

1. De werkgever voert een preventief beleid, dat erop is gericht om de mate van blootstelling van werknemers aan fysieke overbelasting terug te dringen.
Het beleid is gebaseerd op een door de werkgever opgesteld plan van aanpak preventiebeleid fysieke

- belasting. Bij de uitvoering van het beleid maakt hij gebruik van de door partijen ter beschikking gestelde instrumenten en richtlijnen.
2. Het Plan van Aanpak Preventiebeleid fysieke belasting als bedoeld in lid 1 bevat in ieder geval het volgende:
 - a. de wijze van aanpak van de aan de hand van de in lid 1 bedoelde instrumenten en richtlijnen vastgestelde lacunes en/of verbeterpunten in het bestaande preventiebeleid;
 - b. in samenhang met het onder a gestelde, de wijze van aanpak van de met behulp van de in lid 1 bedoelde instrumenten en richtlijnen vastgestelde mate van fysieke overbelasting;
 - c. ten aanzien van de aanpak van verbeterpunten als bedoeld onder a en b worden vastgelegd:
 - de concrete maatregelen welke genomen zullen worden;
 - het tijdpad waarbinnen de verschillende maatregelen genomen worden;
 - de prioritering van de te nemen maatregelen, welke gerelateerd is aan de mate van blootstelling aan fysieke overbelasting;
 - de (eind)verantwoordelijke persoon, afdeling of onderdeel voor elk van de maatregelen afzonderlijk en voor het geheel van maatregelen gezamenlijk.
 - d. Het plan van aanpak wordt in overleg met het medezeggenschapsorgaan vastgesteld en tenminste 1 maal per jaar geëvalueerd met het medezeggenschapsorgaan.
 3. De werknemer is gehouden zijn medewerking te verlenen aan maatregelen en activiteiten van de werkgever in het kader van de aanpak van fysieke overbelasting.

Artikel 9.2.7 Preventiebeleid psychische belasting

1. De werkgever voert een preventief beleid dat erop is gericht om de mate van blootstelling van werknemers aan te hoge psychische belasting en werkdruk terug te brengen.
Het beleid is gebaseerd op een door de werkgever opgesteld plan van aanpak preventiebeleid psychische belasting en werkdruk.
2. De werknemer is gehouden zijn medewerking te verlenen aan maatregelen en activiteiten van de werkgever als bedoeld in lid 1.

Artikel 9.2.8 Seksuele intimidatie

1. De werkgever zorgt er voor dat de werknemer zo veel mogelijk wordt beschermd tegen seksuele intimidatie en de nadelige gevolgen daarvan.
2. Onder seksuele intimidatie, als bedoeld in lid 1, wordt verstaan:
ongewenste seksuele toenadering, verzoek om seksuele gunsten of ander verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag van seksuele aard waarbij tevens sprake is van een van de volgende punten:
3.
 - a. Onderwerping aan dergelijk gedrag wordt, hetzij expliciet hetzij impliciet, gehanteerd als voorwaarde voor tewerkstelling van een persoon.
 - b. Onderwerping aan of afwijzing van dergelijk gedrag door een persoon, wordt gebruikt of mede gebruikt als basis voor beslissingen die het werk van deze persoon raken.
 - c. Dergelijk gedrag heeft het doel de werkprestaties van een persoon aan te tasten en/of een intimiderende, vijandige of onaangename werkomgeving te creëren.
 - d. De werkgever kan een vertrouwenspersoon benoemen bij wie werknemers die met seksuele intimidatie worden geconfronteerd zich kunnen melden voor opvang, steun en advies.
 - e. Indien de werkgever besluit tot het benoemen van een vertrouwenspersoon, kan het medezeggenschapsorgaan een bindende voordracht doen.
 - f. De vertrouwenspersoon is alleen verantwoording schuldig aan de werkgever.
 - g. De werkgever verschaft de noodzakelijke faciliteiten.
 - h. Artikel 21 WOR aangaande bescherming van de rechtspositie wordt voor de functie van de vertrouwenspersoon van toepassing verklaard.
4. Indien de werkgever besluit tot het benoemen van een klachtencommissie die klachten over seksuele intimidatie onderzoekt, geschiedt de benoeming, de regeling van de samenstelling, werkwijze, taken en bevoegdheden van de klachtencommissie in overleg met het medezeggenschapsorgaan.

5. Indien de werknemer een geval van seksuele intimidatie bij de werkgever heeft gemeld, stelt de werkgever of een daartoe ingestelde klachtencommissie een onderzoek in.
6. Indien een werknemer wordt geconfronteerd met seksuele intimidatie heeft zij/hij het recht de werkzaamheden onmiddellijk te onderbreken zonder dat dit een dringende reden voor ontslag in de zin van artikel 7: 678 BW oplevert. In dat geval dient het voorval onmiddellijk bij de werkgever gemeld te worden.
7. In afwachting van het in lid 5 genoemde onderzoek heeft de werknemer het recht de werkzaamheden te weigeren die haar/hem opnieuw in contact brengen met degene tegen wie het onderzoek loopt.
8. De werkgever voorkomt dat de positie van de werknemer geschaad wordt als gevolg van het melden van een klacht over seksuele intimidatie.

Artikel 9.2.9 Agressie en geweld

1. De werkgever zorgt er voor dat de werknemer zoveel mogelijk wordt beschermd tegen uitingen van agressie en geweld en de nadelige gevolgen daarvan. De werkgever voert hiertoe preventief beleid ten aanzien van agressie en geweld.
2. De werkgever zal regelingen treffen voor de opvang van werknemers die te maken hebben gekregen met agressie, geweld en traumatische ervaringen. De kosten van deze regeling komen voor rekening van de werkgever.
3. In de door de werkgever uit te voeren risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) zal aandacht worden besteed aan de onderwerpen agressie, geweld en de opvang in verband met traumatische ervaringen.

Hoofdstuk 10 Bijdragen en uitkeringen

Artikel 10.1.1 Reiskosten woon-werkverkeer

1. Vanaf 1 mei 2013 ontvangt de werknemer een vergoeding in de kosten voor het woon-werk verkeer, met inachtneming van het hiernavolgende:
2. Het bedrag van de vergoeding als bedoeld in lid 1 bedraagt € 0,19 per kilometer met een maximum van 100 kilometer per dag berekend op basis van de routeplanner volgens de snelste route.
3. Werknemers die minder dan 5 dagen per week naar het werk reizen, ontvangen de vergoeding naar rato.
4. De werkgever kan in overleg met de OR een afwijkende regeling treffen voor (de) werknemer(s) ten aanzien van de vergoeding voor het dagelijks heen en weer reizen van zijn woning naar zijn werk. Deze regeling treedt dan in de plaats van het bepaalde in de artikelen 10.1.1 en 10.1.2. Indien er geen overeenstemming is bereikt, blijft het bepaalde in de artikelen 10.1.1 en 10.1.2 van toepassing.

Artikel 10.1.2 Extra woon-werkverkeer

1. De werknemer ontvangt een vergoeding in de kosten voor het woon-werk verkeer ten gevolge van:
 - extra kilometers die de werknemer voor zijn werk verder moet reizen dan de gebruikelijke afstand tussen woon-werk. Hij ontvangt, alleen voor dit extra deel € 0,30 per km, van zijn werkgever.
 - een extra reisdag, buiten het vaste aantal reisdagen of op een telewerkdag van de werknemer. Hij ontvangt voor deze extra dag € 0,19 per km, van zijn werkgever.
2. Onder reiskosten wordt voor de toepassing van dit artikel verstaan:
 - dienstreizen (van of naar het huisadres) die geen invloed hebben op de hoogte van de vergoeding voor woon-werkverkeer.

Artikel 10.1.3 Reis- en verblijfkosten

1. 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 inachtneming van de navolgende richtlijnen.
Voor de verblijfkosten: de noodzakelijk gemaakte kosten.
Voor de reiskosten:
 - de kosten van openbaar vervoer op basis van het tarief voor tweede klas;
 - een vergoeding van € 0,30 per kilometer indien de werknemer met toestemming van de werkgever van eigen auto gebruikt maakt. Dit bedrag wordt gelijktijdig met de wijziging van de vervoerstarieven van het openbaar vervoer aangepast.
2. Op verzoek van de werkgever dient de werknemer de bescheiden over te leggen waaruit het bedrag van de vergoeding kan worden vastgesteld.
3. De werkgever kan in overleg met de OR een afwijkende regeling treffen ten aanzien van het toekennen van een vergoeding aan (de) werknemer(s) voor de gemaakte reis- en verblijfkosten. Deze regeling treedt dan in de plaats van dit artikel. Indien er geen overeenstemming is bereikt, blijft dit artikel van toepassing.

Artikel 10.2.1 Ziektekostenregeling IZZ

1. De (voormalige) werknemer kan deelnemen aan de collectieve ziektekostenregeling(en) IZZ. De voorwaarden voor deelneming voor hem en zijn eventuele mededeelnemer(s) en de omvang van de verstrekkingen zijn geregeld in het Reglement Ziektekostenregeling van de Stichting IZZ. Het Reglement Ziektekostenregeling en de premie worden vastgesteld en gewijzigd door het bestuur van de in lid 3 genoemde stichting.
2. De werkgever verstrekt uitsluitend een bijdrage in de premie aan de werknemer en zijn eventuele

mededeelnemer(s) bij deelname aan de collectieve ziektekostenregeling(en) IZZ. De voorwaarden voor toekenning en de hoogte van de bijdrage van de (voormalige) werkgever in de premie van de betreffende ziektekostenregeling(en) worden vastgesteld door partijen bij deze cao en zijn opgenomen in de artikelen 10.2.1 tot en met 10.2.4.

3. De in lid 1 genoemde regelingen worden uitgevoerd door de Stichting IZZ. In het bestuur van deze stichting zijn partijen bij deze cao vertegenwoordigd.
4. De voor de deelname van de (voormalige) werknemer aan de ziektekostenregeling IZZ totaal verschuldigde premie per deelnemer wordt door de werkgever gestort in het door voornoemde stichting beheerde Ziektekostenfonds tenzij in het Reglement anders is bepaald, tenzij anders overeengekomen met IZZ.

Artikel 10.2.2 Aanspraak (voormalige) werknemer

1. De (voormalige) werknemer heeft, conform de voorwaarden van artikel 10.2.1 tot en met 10.2.4, aanspraak op een tegemoetkoming van de werkgever in de door hem gemaakte premiekosten terzake van de Basisaanvullende regeling van de ziektekostenverzekering bij de Stichting IZZ voor zichzelf en de leden van zijn gezin.
2. Geen tegemoetkoming wordt door de (voormalige) werkgever verleend aan:
 - a. deelnemers van wie het dienstverband is geëindigd en die aansluitend een ouderdoms-, nabestaanden- of wezenpensioen of overbruggingsuitkering ontvangen;
 - b. deelnemers die in verband met arbeidsongeschiktheid in de zin van de WAO respectievelijk de WIA in aanmerking kunnen komen voor ontslag of ontslagen zijn, vanaf het moment dat betrokkene in aanmerking kan komen voor ontslag, zonder dat de deelnemer in parttime dienstverband werkzaam blijft.
3. Tenzij de werkgever besluit de gebruikelijke bijdrage te verstrekken is de deelnemer voor het mededeelnemerschap van zijn relatiepartner de volledige premie verschuldigd.

Artikel 10.2.3 Voorkoming dubbele vergoeding (ongewijzigd)

De vergoedingen als bedoeld in de artikelen 10.2.1 tot en met 10.2.4 worden slechts verstrekt aan de werknemer en de leden van diens gezin, voor zover zij bij IZZ zijn verzekerd en voor zover zij niet reeds uit andere hoofde recht hebben op een tegemoetkoming in de premiekosten voor de Regeling basisvergoeding en/of de basisaanvullende regeling van IZZ.

Artikel 10.2.4 Vergoeding premiekosten basisaanvullende regeling

De werkgever vergoedt twee derde van de premiekosten van de Basisaanvullende regeling als bedoeld in artikel 10.2.2 lid 1. De tegemoetkoming in de premiekosten is een bruto bedrag, waarover loonheffing moet worden ingehouden.

Artikel 10.3 Uitkering bij overlijden

1. In geval van overlijden van de werknemer wordt door de werkgever aan:
 - a. de echtgeno(o)t(e) of relatiepartner, van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde, en bij ontstentenis van deze aan
 - b. diens minderjarige kinderen, en bij ontstentenis van deze aan
 - c. degene ten aanzien van wie de werknemer grotendeels in de kosten van het bestaan voorzag en met wie hij in gezinsverband leefde, een uitkering verstrekt op basis van diens laatstgenoten salaris over de periode vanaf de dag na het overlijden tot en met de laatste dag van de derde maand na die waarin het overlijden plaatsvond.
2. De overlijdensuitkering wordt belasting- en premievrij uitbetaald met uitzondering van het salaris over de maand van overlijden.

3. Indien de overledene geen betrekkingen nalaat als hierboven genoemd, kan de werkgever de uitkering of een gedeelte daarvan doen toekomen aan de persoon of de personen, die daarvoor naar het oordeel van de werkgever op grond van billijkheidsoverwegingen in aanmerking komt/komen.
4. De overlijdensuitkering als bedoeld in het eerste lid wordt verminderd met het bedrag der uitkering ter zake van overlijden krachtens de ZW of de WAO.

Artikel 10.4.1 Verhuiskosten

In artikel 10.4.1 tot en met 10.4.7 wordt verstaan onder:

- a. gezinsleden: de echtgeno(o)t(e), de relatiepartner, de eigen, stief- en pleegkinderen van de werknemer, die deel uitmaken van zijn gezin;
- b. eigen huishouding voeren: het bewonen van woonruimte, bestaande uit tenminste twee vertrekken, met een eigen inboedel en eigen keukenuitrusting; onder vertrekken worden verstaan woonkamers, slaapkamers en/of keuken;
- c. jaarsalaris;
 - 12 maal het salaris van de maand waarin de verhuizing plaatsvindt waarvoor ten deze als minimum geldt het salaris als aangegeven onder nummer 16 van de inpassingstabel en als maximum het salaris onder nummer 90 van de inpassingstabel;
 - wanneer de verhuizing voor de indiensttreding plaatsvindt, 12 maal het salaris zoals overeengekomen als aanvangssalaris in de arbeidsovereenkomst met inachtneming van voornoemd minimum en maximum;
 - de vakantiebijslag over het hiervoor genoemde bedrag;
 - voor de deeltijdwerker wordt voor de vaststelling of voornoemd minimum of maximum van toepassing is zijn salaris tot een salarisbedrag bij volledige dienstbetrekking herleid.

Artikel 10.4.2 Werkingsfeer

1. Een verhuiskostenvergoeding wordt toegekend aan:
 - a. de werknemer die zich in verband met het aangaan van de arbeidsovereenkomst vestigt in het door de werkgever na overleg met de OR vastgestelde woongebied;
 - b. de werknemer die tijdens het dienstverband verplicht wordt zich te vestigen in een nader door de werkgever na overleg met de OR aan te wijzen woongebied.
2. De verhuiskostenvergoeding wordt niet toegekend indien en voorzover de werknemer aanspraak heeft op een andere regeling voor tegemoetkoming in de verhuiskosten.
3. Indien de echtgeno(o)t(e) dan wel de relatiepartner van de werknemer gelijktijdig of nagenoeg gelijktijdig met de werknemer aanspraak kan doen gelden bij dezelfde werkgever op de vergoeding als bepaald in artikel 10.4.4, wordt de vergoeding slechts aan één belanghebbende uitbetaald, waarbij voor de berekening het hoogste salaris in aanmerking wordt genomen.

Artikel 10.4.3 Hoogte van de verhuiskostenvergoeding

1. De verhuiskostenvergoeding bestaat voor degene die een eigen huishouding voert uit:
 - a. vergoeding van de kosten van vervoer van de werknemer en zijn gezinsleden en van de bagage en de inboedel naar de nieuwe woning, de kosten van het in- en uitpakken daaronder begrepen;
 - b. vergoeding van de ten laste van de werknemer komende huurkosten van de oude woning tot een maximum van 2 maanden, indien tegelijkertijd reeds de huur voor de nieuwe woning moet worden betaald;
 - c. vergoeding van overige uit de verhuizing voortvloeiende kosten tot een maximum van 12% van het jaarsalaris van de werknemer op het moment van de verhuizing;
 - d. vergoeding van € 45 per meeverhuizend kind.
2. De verhuiskostenvergoeding bestaat voor degene die geen eigen huishouding voert uit:
 - a. vergoeding van de kosten van vervoer van de bagage en de inboedel naar de nieuwe woning, de kosten

- van het in- en uitpakken daaronder begrepen;
- b. vergoeding van de ten laste van de werknemer komende huurkosten van de oude woning tot een maximum van 2 maanden, indien tegelijkertijd reeds de huur voor de nieuwe woning moet worden betaald;
 - c. vergoeding van overige uit de verhuizing voortvloeiende kosten tot een maximum van 4% van het jaarsalaris van de werknemer, tenzij door de werkgever gestoffeerde woonruimte ter beschikking wordt gesteld.
3. In bijzondere gevallen kan de werkgever, als de werknemer geen gebruik maakt van de hem aangeboden gestoffeerde woonruimte, de vergoeding als genoemd in lid 2 sub c toekennen.
 4. Ter bepaling van de verhuiskostenvergoeding van de werknemer als bedoeld in artikel 10.4.2 lid 1 sub a, wordt voor de beantwoording van de vraag of betrokkene al dan niet een eigen huishouding voert, de situatie op de dag van indiensttreding in aanmerking genomen.
 5. Ten aanzien van de werknemer, met wie een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is aangegaan, worden – onverminderd het bepaalde in artikel 10.4.6 – onder de leden 1 sub c en 2 sub c van dit artikel vermelde verhuiskostenvergoeding verminderd met 1/24e deel voor iedere maand, dat het dienstverband korter duurt dan 2 jaar na de datum van verhuizing.

Artikel 10.4.4 Overige te vergoeden kosten

Aan de werknemer die:

- a. een eigen huishouding voert en
- b. bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst zich vestigt dan wel tijdens het dienstverband door de werkgever verplicht wordt zich te vestigen in een door hem aangewezen woongebied en
- c. ondanks redelijke en aantoonbare pogingen niet onmiddellijk slaagt in het vinden van een hem passende woongelegenheden in het nieuwe woongebied, worden vergoed:
 1. gedurende één jaar, de kosten op basis van openbaar vervoer van het dagelijks heen en weer reizen tussen zijn woning en zijn werk;
 2. de pensionkosten in de gemeente van vestiging van de werkgever, alsmede de reiskosten naar de oude woning éénmaal per week, wanneer de belangen van de instelling of de werknemer het dagelijks heen en weer reizen van de werknemer niet gedogen, één en ander in overleg met de werkgever.

Artikel 10.4.5 Terugbetaling verhuiskosten

1. De in artikel 10.4.4 leden 1c en 2c omschreven vergoeding dient te worden terugbetaald indien de arbeidsovereenkomst op verzoek van de werknemer of ten gevolge van dringende, door de werknemer veroorzaakte en hem verwijtbare redenen binnen 2 jaar na de verhuizing als hier bedoeld wordt beëindigd.
2. De terugbetaling als bedoeld in lid 1 vindt niet plaats in het geval de arbeidsovereenkomst op verzoek van de werknemer op medische grond wordt beëindigd en deze beëindiging ook naar het oordeel van de werkgever op die grond geboden is.
3. De terugbetaling als bedoeld in het eerste lid bedraagt het bedrag der vergoeding als bedoeld in artikel 10.4.4 leden 1c en 2c, verminderd met 1/24 voor elke volle maand dat de arbeidsovereenkomst na de dag van de verhuizing heeft voortgeduurd.

Artikel 10.4.6 Keuzebepaling eigen verhuiskostenregeling

De werkgever kan in overleg met de OR een afwijkende regeling treffen voor (de) werknemer(s) ten aanzien van de verhuiskostenvergoeding. Deze regeling treedt dan in de plaats van het bepaalde in de artikelen 10.4.1 tot en met 10.4.6. Indien er geen overeenstemming is bereikt, blijft het bepaalde in de artikelen 10.4.1 tot en met 10.4.6 van toepassing.

Artikel 10.5.1 Wachtgeld

1. Aan de werknemer wiens arbeidsovereenkomst onverwijtbaar en onvrijwillig wegens boventalligheid eindigt, wordt met ingang van de dag van het ontslag wachtgeld toegekend.
2. Het wachtgeld wordt toegekend indien aan de volgende voorwaarden is voldaan:
 - de werknemer is na 1 april 2013 boventallig geworden;
 - aan de werknemer is een ongekorte uitkering ingevolge de WW toegekend;
 - de werknemer heeft een arbeidscontract voor onbepaalde tijd;
 - de werknemer doet al datgene wat noodzakelijk is voor het verkrijgen van de in lid 4 sub a. genoemde Uitkeringen;
 - de werknemer kan aantonen zich ingespannen te hebben om zijn inzetbaarheid te vergroten (bijvoorbeeld door trainingen, opleidingen en ontwikkelactiviteiten af te ronden) en hij kan aannemelijk maken alles te hebben gedaan om ander werk te vinden;
 - de werknemer werkt verplicht mee aan detachering naar passend werk (in- en extern).
3. Aan de werknemer, aan wie door de werkgever schriftelijk wordt medegedeeld dat de arbeidsovereenkomst zal worden beëindigd, wordt, indien hij voor de dag van het ontslag een andere dienstbetrekking aanvaardt, waaraan een lager salaris is verbonden, met ingang van de dag van indiensttreding een aanvulling op dat salaris tot de hoogte van het wachtgeld toegekend.
4. Voor de toepassing van de verdere bepalingen van deze uitvoeringsregeling wordt onder wachtgeld verstaan de som van enerzijds:
 - a. de uitkering ingevolge de WW, alsmede een eventuele uitkering ingevolge de ZW, de WAO, de WIA alsmede de uitkering ingevolge een loonsuppletierегeling, alsmede de overbruggingsuitkering van het PFZW;
 - b. inkomsten uit arbeid of bedrijf, voorzover het vorige lid of artikel 10.5.6 van toepassing is;
 - c. anderzijds de aanvulling daarop van de werkgever.
5. De uitkering van wachtgeld geschiedt maandelijks achteraf, na ontvangst van de WW-uitkering over de betreffende periode met inachtneming van de voor de salarisbetaling geldende regelingen. Het recht op wachtgeld kan in overleg tussen de werkgever en de rechthebbende geheel of gedeeltelijk worden vervangen door een afkoopsom. De werkgever is in geval van sluiting van de instelling verplicht tijdig maatregelen te nemen die financiering van de wachtgeldverplichting waarborgen. Bij ZW-, WAO- of WIA-uitkering geldt dat de duur van die aanvulling niet onbeperk is; daaraan wordt de voorwaarde verbonden, dat binnen twee jaar na de ontslagdatum recht op WW verkregen dient te zijn.

Artikel 10.5.2 Duur van het wachtgeld

1. De duur van het wachtgeld is maximaal 30 maanden. Bij een dienstverband tot 10 dienstjaren, wordt 1 maand wachtgeld toegekend per dienstjaar. Een medewerker met een dienstverband langer dan 10 jaar, wordt vanaf het zesde dienstjaar, 2 maanden wachtgeld per dienstjaar toegekend.
2. Voor de werknemer geboren voor 1 mei 1953 die op de datum dat hij boventallig verklaard wordt bovendien binnen 5 jaar de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, geldt onverkort de wachtgeldregeling uit de cao 2009-2010.
3. Voor de werknemer die binnen vijf jaar na de datum van het ontslag in aanmerking komt voor de volledige overbruggingsuitkering als bedoeld in het Reglement van het PFZW, wordt op de volgende voorwaarden de duur van het wachtgeld tot dit tijdstip verlengd. In bovengenoemde periode van maximaal vijf jaren dient het deelnemerschap ingevolge het reglement van eerder vermeld Pensioenfonds op vrijwillige basis te zijn voortgezet.
4. Tijdens de in de leden 2 van dit artikel vermelde verlengde wachtgeldperiode is het bepaalde van artikel 10.5.3 lid 1 met betrekking tot de hoogte van het wachtgeld van toepassing.
5. Voor de bepaling van het aantal dienstjaren als bedoeld in het eerste lid, tellen de jaren mee die de werknemer heeft doorgebracht bij de huidige werkgever en diens rechtsvoorganger(s). Een gedeeltelijke jaar wordt vanaf 6 maanden naar boven afgerond, tot 6 maanden naar beneden (7 jaar en 7 maanden wordt gezien als 8 dienstjaren).

Artikel 10.5.3 Hoogte van het wachtgeld

1. De hoogte van het wachtgeld is als volgt bepaald:
 - 6 maanden 85% van het laatstgenoten salaris, maar niet meer dan het door het UWV gehanteerde maximale dagloon;
 - 6 maanden 85% van het laatstgenoten salaris, maar niet meer dan het door het UWV gehanteerde maximale dagloon;
 - 6 maanden 80% van het laatstgenoten salaris, maar niet meer dan het door het UWV gehanteerde maximale dagloon;
 - 6 maanden 70% van het laatstgenoten salaris, maar niet meer dan het door het UWV gehanteerde maximale dagloon;
 - 6 maanden 70% van het laatstgenoten salaris, maar niet meer dan het door het UWV gehanteerde maximale dagloon.

Onder salaris wordt hierbij verstaan het netto-inkomen dat wordt afgeleid van de som van het bruto maandsalaris en de overige bestanddelen, die als loon worden aangemerkt in de dagloonregeling WW.

2. Indien de wachtgeldgerechtigde een overbruggingsuitkering geniet als bedoeld in het reglement van het PFZW, wordt deze uitkering aangevuld tot de hoogte van het wachtgeld als omschreven in dit artikel.

Artikel 10.5.4 Wachtgeld en pensioen

De wachtgeldgerechtigde wordt in de gelegenheid gesteld om de pensioenopbouw voor eigen rekening voort te zetten.

Artikel 10.5.5 Verplichtingen van de werknemer/wachtgeldgerechtigde

1. De werknemer is verplicht zich in te spannen om zijn inzetbaarheid (in- en extern) te vergroten en passend werk (in- en extern) te aanvaarden.
2. De werknemer is verplicht na aanzegging van het ontslag onverwijld er voor zorg te dragen dat hij als werkzoekende wordt ingeschreven bij het UWV WERKbedrijf
3. De werknemer/wachtgeldgerechtigde is verplicht gebruik te maken van een hem geboden mogelijkheid om inkomsten uit arbeid of bedrijf te verkrijgen, tenzij hij aantoonbaar dat het nakomen van deze verplichting redelijkerwijs niet kan worden gevergd.
4. De werknemer/wachtgeldgerechtigde is verplicht aan de werkgever terstond opgave te doen van het bedrag der inkomsten uit arbeid of bedrijf, zomede van het bedrag dat aan uitkering ingevolge een wettelijke regeling wordt genoten. Desgevraagd dient hij alle gewenste inlichtingen en bewijsstukken te verschaffen.
5. De werknemer/wachtgeldgerechtigde die in aanmerking komt voor de Regeling pensioenopbouw tijdens werkloosheid, is verplicht mede te werken aan voortzetting van de pensioenopbouw, zoals in voornoemde regeling is neergelegd.

Artikel 10.5.6 Verplichtingen van de werkgever

Werkgever verplicht zich in te zetten om de met ontslag bedreigde werknemer te ondersteunen en faciliteren in tijd en (financiële) middelen zodat hij aantrekkelijk is/blijft voor ander passend werk, zowel in- als extern. Voor de boventallige medewerkers zijn deze afspraken verder uitgewerkt in het Sociaal Plan CIZ.

Artikel 10.5.7 Vermindering van het wachtgeld

1. Indien de wachtgeldgerechtigde met ingang van of na de dag waarop het wachtgeld is ingegaan, inkomsten uit arbeid of bedrijf geniet, worden deze inkomsten op het wachtgeld in mindering gebracht, indien en voorzover zij tezamen met het wachtgeld en de WW-uitkering, meer bedragen dan het laatstgenoten salaris.

2. Indien op de WW-uitkering van een werknemer een straffkorting wordt toegepast zal de verplichting van de werkgever tot aanvulling als bedoeld in artikel 10.5.3 overeenkomstig worden aangepast en kan de werknemer geen beroep doen op loonbetaling ex artikel 7:629 BW.
3. Indien de inkomsten uit bedrijf of arbeid als bedoeld in lid 1 leiden tot een (gedeeltelijke) korting op de wettelijke uitkering dan gaat het gedeelte van de inkomsten dat in mindering wordt gebracht op de wettelijke uitkering tot het begrip wachtgeld behoren.

Artikel 10.5.8 Verval van het wachtgeld

1. Het wachtgeld vervalt:
 - a. met ingang van de dag, volgend op die waarop de werknemer is overleden;
 - b. met ingang van de dag, waarop de werknemer aanspraak gaat maken op ouderdomspensioen of invaliditeitspensioen ingevolge het reglement van het PFZW, uit hoofde van de betrekking waaruit hij met wachtgeld is ontslagen;
 - c. indien de wachtgeldgerechtigde weigert aan de hem in artikel 10.5.5 opgelegde verplichtingen te voldoen;
 - d. indien één van de in artikel 10.5.1 lid 4 genoemde uitkeringen wordt stopgezet, omdat de wachtgeldgerechtigde niet het bepaalde in artikel 10.5.1 lid 2 tweede gedachtestreepje, in acht neemt. Hangende een beroepsprocedure krachtens genoemde wettelijke regelingen wordt de uitkering van het wachtgeld opgeschort.
2. Het wachtgeld kan door de werkgever vervallen worden verklaard:
 - a. indien de wachtgeldgerechtigde onvoldoende medewerking geeft aan een geneeskundig onderzoek dat strekt tot het aanvragen van invaliditeitspensioen of van een wettelijke uitkering wegens arbeidsongeschiktheid;
 - b. indien de wachtgeldgerechtigde geacht kan worden zich duurzaam in het buitenland te hebben gevestigd. Deze bepaling geldt niet voor degene die de 55-jarige leeftijd heeft bereikt.

Artikel 10.5.9 Uitkering bij overlijden

1. Ingeval van overlijden van de wachtgeldgerechtigde wordt door de werkgever aan:
 - a. de echtgeno(o)t(e) of relatiepartner, van wie de wachtgeldgerechtigde 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 wachtgeldgerechtigde grotendeels in de kosten van het bestaan voorzag en met wie hij in gezinsverband leefde, een uitkering verstrekt ter grootte van het wachtgeld dat over de eerste drie maanden volgend op de maand van overlijden zou zijn uitgekeerd.
2. 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.
3. De overlijdensuitkering als bedoeld in het eerste lid vervalt indien en voor zover ter zake van overlijden uitkeringen worden verstrekt krachtens de sociale verzekeringswetten.

Artikel 10.5.10 Bijzondere regelingen

1. Wanneer bij de nieuwe werkgever geen regeling voor vergoedingen van verhuiskosten van kracht is, zal aan hen die een eigen huishouding voeren bij verhuizing binnen één jaar na beëindiging van het dienstverband eenmaal een tegemoetkoming worden gegeven ten bedrage van eenmaal het maandsalaris, volgens artikel 10.5.3 eerste lid met een minimum van tweemaal het voor de werknemer geldende minimumloon per maand, indien de afstand van de woonplaats naar de nieuwe werkplaats zo groot is, dat hij redelijkerwijs dient te verhuizen.
2. a. Bestaande toezeggingen aan de wachtgeldgerechtigde ter zake van vergoedingen van studiekosten blijven gedurende de wachtgeldperiode gehandhaafd.

- b. Vergoeding voor studiekosten geschiedt voor 100% wanneer de opleiding het gevolg is van herplaatsing binnen de instelling wegens reorganisatie of opheffing van de dienst waar de werknemer werkzaam is.
- c. Indien de wachtgeldgerechtigde voor de datum van ontslag deelnemer van IZZ was, blijft gedurende de wachtgeldperiode het deelnemerschap op voet van het bepaalde in artikel 10.2.1 van de cao bestaan.

Hoofdstuk 11 Functiewaardering

Artikel 11.1 Uitgangspunten FWG

- De functie van de werknemer is met in achtneming van het onderstaande door de werkgever ingedeeld in één van de functiegroepen 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50, 55, 60, 65, 70, 75 en 80.
- De indeling als voornoemd volgt uit de toepassing van het actuele computerondersteunende systeem FWG
- Basis voor de indeling is de daadwerkelijk uitgeoefende functie, vastgelegd in een desbetreffende functiebeschrijving conform door cao-partijen overeengekomen kwaliteitscriteria.
- Indeling van de functie op basis van het FWG functiewaarderingssysteem vindt plaats na vaststelling van de functie overeenkomstig de desbetreffende functiebeschrijving.
- Bij het vaststellen van de functiebeschrijving alsmede bij het vaststellen van de waardering en de indeling van de functie die de werknemer vervult, geldt de procedure zoals bedoeld in dit hoofdstuk.
- De werkgever kan in overleg met de OR een van de procedure afwijkende regeling treffen.
- De werkgever geeft aan wie binnen de instelling bevoegd is tot het beheer van de FWG instellingsbestanden (systeemdeskundige) en tot het maken van een indelingsvoorstel met het FWG-systeem (indelaars). De werkgever waarborgt een juiste systeemtoepassing en draagt in dit verband zorg voor adequate opleiding en training van FWG-deskundigen en indelaars.

Artikel 11.2.1 Herindeling

1. Na de eenmalige indeling van functies volgens het nieuwe functiewaarderingssysteem zullen er zich regelmatig situaties voordoen, waarin (indeling of) herindeling van functies moet plaatsvinden. De in dit hoofdstuk opgenomen herindelingsprocedure kan worden aangevangen niet eerder dan één jaar na de datum van het (her)indelingsbesluit waarbij de functie laatstelijk is vastgesteld bij de (her)indeling.
2. Uitgangspunten bij de herindeling:
 - a. Wijzigingen van en aanvullingen op het functiemateriaal.
Indien partijen bij de cao overeenkomen om het systeem of de systeeminhoud aan te passen, dan dient de werkgever tot heroverweging van (een) bestaande functie-indeling(en) over te gaan, indien en voor zover de aanpassingen direct betrekking hebben op die bestaande functie-indeling(en).
 - b. Wezenlijke verandering van de functie-inhoud.
De werkgever dient tot toetsing c.q. heroverweging van (een) functie-indeling(en) over te gaan, overeenkomstig de in dit hoofdstuk opgenomen procedure, indien sprake is van wezenlijke verandering van de inhoud van (een) functie(s). Wanneer redelijkerwijs verondersteld mag worden dat de functie-inhoud en/of functie-eisen niet meer aansluiten bij de functie of het niveau, zoals deze laatstelijk is vastgelegd bij de (her)indeling, is sprake van een wezenlijke verandering van een functie.
3. Indien de werkgever een nieuwe functie voorlopig heeft ingedeeld kan de werknemer 6 maanden na deze voorlopige indeling een schriftelijk en gemotiveerd verzoek tot herindeling indienen. Vervolgens zal de werkgever binnen 3 maanden overgaan tot het starten van de herindelingsprocedure.

Artikel 11.2.2 Herindelingsprocedure

Op basis van de bij a en b omschreven uitgangspunten kan zowel de werkgever als de werknemer het initiatief nemen tot het starten van een herindelingsprocedure. De herindelingsprocedure vindt plaats in de volgende fasen;

- a. In fase 1 vindt plaats:
 - een toetsing door de werkgever (dan wel een door de werkgever daartoe aangewezen functionaris) van het initiatief tot herindeling;
 - dan wel een nadere overweging door de werkgever of en zo ja welke de gevolgen zijn van wijzigingen van en/of aanvullingen op het systeem.
Bij de beoordeling of sprake is van een wezenlijke verandering van de functie-inhoud dient de inhoud van

de functie van betrokken werknemer te worden geïnventariseerd. Alsdan kan worden gezien in hoeverre tot wijziging van het laatstelijk vastgestelde indelingsniveau dient te worden gekomen.

- b. In fase 2 legt de werkgever de functiebeschrijving voor aan de werknemer.
- c. In fase 3 stelt de werkgever de waardering van de functie vast en biedt dit overeenkomstig het bepaalde in artikel 11.2.4 van dit hoofdstuk aan de werknemer aan.

Artikel 11.2.3 Vaststellen functiebeschrijving

1. De werkgever neemt een voorlopig besluit over de functiebeschrijving van de werknemer en legt dit aan de werknemer voor.
2. Indien de werknemer niet instemt met het voorlopige besluit als bedoeld in lid 1, kan hij bezwaar maken bij de werkgever. Het bezwaar dient schriftelijk en met redenen omkleed bij de werkgever te worden ingediend, binnen een termijn van 30 dagen, hetzij een binnen de instelling in overeenstemming met de OR nader bepaalde termijn, nadat de werkgever de werknemer over het voorlopig besluit tot vaststelling van zijn functie heeft geïnformeerd.
3. De werkgever wint binnen 14 dagen na ontvangst van het bezwaarschrift advies in bij de Interne Bezwaren Commissie FWG (IBC).
4. De werkgever beslist en informeert de werknemer schriftelijk binnen een termijn van 30 dagen na ontvangst van het advies van de IBC-FWG inzake het bezwaarschrift van de werknemer definitief over de vaststelling van de functiebeschrijving, hetzij een binnen de instelling in overeenstemming met de OR nader bepaalde termijn.

Toelichting

Het besluit in lid 4 betekent het einde van de procedure binnen de instelling van de vaststelling van de functiebeschrijving van de werknemer. Indien de werknemer het niet eens is met het definitieve besluit van de werkgever is er sprake van een geschil betreffende de arbeidsovereenkomst.

Artikel 11.2.4 Waardering en indeling van de functie

1. Met behulp van het FWG-functiewaarderingssysteem bepaalt de werkgever de FWG-waardering en -indeling van de functie.
2. Na de vaststelling van de waardering en de indeling van de functie vindt een herindelingsgesprek plaats tussen de werkgever (dan wel een door de werkgever daartoe aangewezen functionaris) en de werknemer over de waardering en indeling van de functie. De werknemer kan zich tijdens dit gesprek laten bijstaan door een derde.
3. Van het gesprek als bedoeld in het vorige lid wordt een verslag gemaakt. Indien in dit gesprek wordt overeengekomen een tweede gesprek te voeren wordt van dit gesprek, en de eventueel daarop volgende gesprekken door de werkgever een verslag gemaakt.
4. De werknemer ontvangt binnen 14 dagen na het gesprek als bedoeld in lid 2 een voorlopig herindelingsvoorstel en het gespreksverslag.
5. Indien de werknemer akkoord gaat met het herindelingsvoorstel dient hij dit binnen 30 dagen na ontvangst van het voorstel schriftelijk aan de werkgever kenbaar te maken.
6. De werkgever bevestigt binnen 14 dagen na het akkoord van de werknemer het herindelingsvoorstel en stelt de werknemer schriftelijk op de hoogte van het definitieve besluit conform het voorstel.
7. Indien de werknemer niet akkoord gaat met het herindelingsvoorstel dan dient hij binnen 30 dagen na ontvangst van het herindelingsvoorstel schriftelijk en gemotiveerd bij de werkgever een bezwaar in te dienen.
8. De werkgever wint binnen 14 dagen na ontvangst van het bezwaarschrift advies in bij de Interne Bezwaren Commissie FWG, ter zake van het bezwaar van de werknemer betreffende de waardering en indeling van de vastgestelde functie.
9. De werkgever beslist en informeert de werknemer schriftelijk binnen een termijn van 30 dagen na ontvangst van het advies van de IBC-FWG inzake het bezwaarschrift van de werknemer hetzij een binnen de instelling in overeenstemming met de OR nader bepaalde termijn over de definitieve waardering en indeling van de functie.

Hoofdstuk 12 Medezeggenschap en faciliteiten werknemersorganisaties

Artikel 12.1 Extra bevoegdheden ondernemingsraad

1. De OR wordt door de ondernemer in de gelegenheid gesteld advies uit te brengen over een door hem voorgenomen besluit tot benoeming van een lid van het bestuur respectievelijk lid van de Raad van Toezicht; hierbij wordt de procedure overeenkomstig artikel 30 van de WOR toegepast.
2. De OR heeft naast het in artikel 30 van de WOR geregelde adviesrecht met betrekking tot benoeming of ontslag van directieleden, bovendien het recht van advies, indien in een directiefunctie dan wel een functie in de Raad van Bestuur, anders dan wegens kortdurende afwezigheid, door het bestuur een tijdelijke voorziening tot waarneming wordt getroffen.
3. De OR heeft recht van bespreking van de conceptbegroting van de instelling, in het bijzonder t.a.v. de personeelsbegroting, alsmede t.a.v. het aanschaffingsbeleid.
4. Indien er sprake is van een belangrijke tussentijdse wijziging van de personeelsbegroting heeft de OR recht van advies conform artikel 25 WOR. De OR heeft recht op mededeling van de uiteindelijke vaststelling van de begroting, in het bijzonder de personeelsbegroting en van de wijzigingen die zijn aangebracht.
5. De OR heeft aanspraak op ambtelijke ondersteuning van 2 uur per week per OR-zetel.

Artikel 12.2 Faciliteiten werknemersorganisatie

1. Partijen bij deze cao willen bevorderen, dat er binnen de instelling mogelijkheden worden geboden tot het geven van faciliteiten aan leden, kaderleden en vakbondsconsulenten van werknemersorganisaties.
2. Onder kaderleden wordt verstaan: die leden die door werknemersorganisaties zijn aangewezen en aan de directie van de instelling als zodanig bekend zijn gemaakt.
3. Deze faciliteiten dienen tenminste de volgende te zijn:
 - a. het toestaan van het gebruik van publicatieborden, waarop informatie wordt verstrekt en aankondigingen van werknemersorganisaties kunnen worden bekend gemaakt;
 - b. het beschikbaar stellen van ruimten van de instelling ten behoeve van bijeenkomsten van de werknemersorganisaties;
 - c. het gebruik van de telefoon voor het leggen van contacten door kaderleden van de werknemersorganisaties;
 - d. kaderleden zullen in beperkte mate in staat worden gesteld persoonlijke contacten te leggen met de binnen de instelling werkzame leden.

Artikel 12.3 Verlof in verband met lidmaatschap werknemersorganisatie

1. a. De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid deel te nemen aan activiteiten van de werknemersorganisaties, waarvan hij lid is. De werknemer verkrijgt 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.
 - b. Onder activiteiten van de werknemersorganisaties worden verstaan:
 - statutaire vergaderingen dan wel vergaderingen van statutaire regionale organen voor zover de werknemer als bestuurslid en/of afgevaardigde is aangewezen;
 - conferenties, landelijke en regionale vergaderingen en werkgroepen voor zover de werknemer daartoe door het hoofdbestuur is uitgenodigd;
 - cursussen voorzover de werknemer deze geeft of daaraan deelneemt op verzoek van het hoofdbestuur.
 - c. Onder werknemersorganisatie wordt verstaan:
 1. een vereniging van werknemers die partij is bij deze cao;
 2. een vakcentrale, waarbij een vereniging als bedoeld onder 1 is aangesloten;
 3. de Federatie van Beroepsorganisaties in de Zorg en daaraan gerelateerd onderwijs en onderzoek

- (FBZ), voorzover de werknemer op wie het in dit lid bepaalde van toepassing is, lid is van een onder 1 bedoelde vereniging of bestuurslid is van de FBZ en het bestuurlijke activiteiten voor de FBZ betreft;
4. een vereniging van werknemers die een samenwerkingsovereenkomst heeft met een onder 1 bedoelde vereniging; als zodanig geldt bij inwerkingtreding van deze cao:

- Nederlandse Vereniging van Sociaal Psychiatrisch Verpleegkundigen;
- Nederlandse Vereniging van Creatief Therapeuten;
- Vereniging voor Psychodiagnostisch werkenden (VVP).

Wanneer, gelet op het hiervoor bepaalde, dit aantal verenigingen uitgebreid wordt, zullen partijen bij deze cao hiervan aan de werkgever mededeling doen.

2. De werknemer die vakbondsconsulent is in een instelling met tenminste 200 FTE wordt vier uur per week vrijgesteld voor de taken van de consulent. Per instelling kunnen maximaal 2 vakbondsconsulenten (1 per werknemersorganisatie) worden vrijgesteld.

Hoofdstuk 13 Slotbepalingen

Artikel 13.1 Uitzendkrachten

De werkgever dient zich ervan te verzekeren dat aan de arbeidskrachten die door een uitzendbureau ter beschikking worden gesteld aan een organisatie die onder de werkingssfeer van deze cao valt, overeenkomstige arbeidsduur, lonen en overige vergoedingen worden toegekend als die, welke worden toegekend aan werknemers, werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies, in dienst van de inlenende organisatie.

Artikel 13.2 Detachering

1. De werkgever kan een detacheringsovereenkomst uitsluitend aangaan met instemming van de werknemer.
2. De duur van de detachering dient vooraf vast te staan.
3. Detachering doet geen afbreuk aan de rechten en verplichtingen zoals deze voortvloeien uit de met de werknemer oorspronkelijk gesloten arbeidsovereenkomst.
4. Bij detachering blijft de cao-CIZ onverkort van toepassing.

Artikel 13.3 Op non-actiefstelling

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

Artikel 13.4 Schorsing

1. De werkgever kan de werknemer voor ten hoogste een week met behoud van salaris schorsen, om zodanige ernstige redenen, dat voortzetting van de werkzaamheden door de werknemer naar het oordeel van de werkgever niet langer verantwoord is.
De schorsing wordt onverwijld, gemotiveerd en bij aangetekend schrijven, aan de werknemer ter kennis gebracht of bevestigd.
2. De werknemer wordt binnen vier dagen na dagtekening van het aangetekend schrijven (zaterdagen, zondagen en feestdagen niet meegerekend) in de gelegenheid gesteld zich tegenover de werkgever te verantwoorden. Hij kan zich daarbij door een raadsman doen bijstaan.
3. De werkgever kan de schorsing éénmaal met ten hoogste een week verlengen. De werkgever kan niet gelijktijdig met het uitspreken van de eerste schorsing deze schorsing terstond verlengen.

4. Ingeval inmiddels een ontslagprocedure bij het UWV WERKbedrijf door de werkgever in gang is gezet of een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst bij de rechter is ingediend, kan de schorsing worden verlengd tot de datum van ingang van het ontslag of beëindiging van de arbeidsovereenkomst.
5. Ingeval van verlenging van de schorsing behoudt de werknemer zijn salaris.
6. De werkgever is bevoegd de werknemer gedurende de periode van schorsing de toegang tot de gebouwen en terreinen van de instelling te ontzeggen voor zover geen betrekking hebbende op de leefruimte van de werknemer.
7. In geval 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 13.5 Commissie van Interpretatie

Vraagstukken omtrent de interpretatie van de tekst van deze cao en de daarbij behorende bijlagen kunnen worden voorgelegd aan de Commissie van Interpretatie, daartoe ingesteld door de partijen bij deze cao. Slechts cao-partijen zijn bevoegd een vraagstuk aan deze Commissie voor te leggen. Samenstelling, werkwijze en bevoegdheden van deze Commissie zijn opgenomen in een tussen cao-partijen geldend reglement.

Artikel 13.6 Bijdrage werknemersorganisaties

De bijdrage aan de werknemersorganisaties wordt tussen partijen bij deze cao geregeld en wordt door de werkgeverspartij(en) uitgekeerd.

Artikel 13.7 Duur, wijziging en opzegging van de cao

1. Deze cao heeft een looptijd van 1 januari 2012 tot en met 31 december 2015.
2. Cao-partijen kunnen besluiten de cao-CIZ tussentijds te wijzigen.
3. Indien geen der partijen uiterlijk een maand voor de datum waarop de bepalingen van de cao-CIZ eindigen, bij aangetekend schrijven aan de andere partij het tegendeel kenbaar maakt, wordt de duur van de bepalingen van de cao-CIZ geacht stilzwijgend telkens voor een kalenderjaar te zijn verlengd.

Studieafspraken

I. Beloningsstelsel

Gedurende de looptijd van de cao wordt onderzoek gedaan naar een nieuw beloningssysteem, waarmee goede prestaties goed worden beloond, beoordeling wordt gecombineerd met beloning en mobiliteit (in- en extern) niet wordt belemmerd. Het resultaat van dit onderzoek wordt betrokken bij de ontwikkeling van de volgende cao.

II Flexibilisering arbeidstijden

Er is een wederzijdse wens om tot afspraken m.b.t. flexibeler arbeidstijden en -patronen te komen. Cao-partijen spreken af in 2013 een onderzoek te doen naar flexibilisering van arbeidspatronen.

III Modernisering cao

Cao-partijen doen gedurende de looptijd van de cao een onderzoek naar de modernisering van de cao. Het onderzoek moet leiden tot een advies aan cao-partijen over het toekomstig cao-proces en over cao-inhoud en -toepassing

Bijlage A Begripsbepalingen

In deze cao en in de daarbij behorende bijlagen wordt tenzij uitdrukkelijk anders wordt aangegeven verstaan onder:

1. Werkgever:
 - de Stichting Centrum Indicatiestelling Zorg (CIZ)
2. Werknemer:
 - de persoon die een arbeidsovereenkomst is aangegaan met de onder 1.1. bedoelde werkgever.
3. Relatiepartner:
 - de geregistreerde partner van de werknemer dan wel;
 - degene met wie de werknemer, met het oogmerk duurzaam samen te leven, een gemeenschappelijke huishouding voert, hetgeen blijkt uit een aan de werkgever overlegde notariële akte.
4. Salaris:
 - het voor de werknemer geldende bruto maandsalaris, inclusief de persoonlijke toelage als bedoeld in artikel 3.2.4, exclusief de eindejaarsuitkering en de overige toelagen.
5. Uurloon:
 - 1/156 deel van het salaris dat gebaseerd is op een volledige arbeidsduur van gemiddeld 36 uren.
6. Feestdagen:
 - Nieuwjaarsdag, Paasmaandag, Hemelvaartsdag, Pinkstermaandag, Eerste en Tweede Kerstdag, en de als zodanig door de overheid erkende nationale feest- en gedenkdagen waaronder Koninginnedag en 5 mei, alsmede de bijzondere feest- en gedenkdagen door de werkgever in overleg met de ondernemingsraad (OR) vastgesteld.
Desgewenst kan de werknemer feest- en gedenkdagen inwisselen voor de voor zijn levensovertuiging geldende feest- en gedenkdagen.
7. Periodiek:
 - het verschil tussen twee opeenvolgende bedragen in een salarisschaal.
8. Werktijdenregeling:
 - een regeling waarin opgenomen de arbeids- en rusttijden van de werknemer.
9. Werktijd:
 - de periode tussen vastgestelde tijdstippen gedurende welke door de werknemer arbeid moet worden verricht.
10. Arbeidsduur:
 - onder arbeidsduur wordt verstaan de som van de feitelijk gewerkte uren en van die in de werktijdenregeling vastgelegde uren, waarop niet is gewerkt wegens ziekte, feestdagen, vakantie, betaald verlof en/of compensatie in vrije tijd op basis van één van de regelingen in deze cao.
11. Volletijd arbeidsduur:
 - van een volletijd arbeidsduur is sprake indien de in de voor de betreffende werknemer geldende werktijdenregeling opgenomen arbeidsduur 36 uur gemiddeld per week bedraagt. In afwijking hiervan kan conform artikel 4 lid 2 voor sommige categorieën werknemers een arbeidsduur van maximaal 40 uur per week gelden.
12. Contractuele of formele arbeidsduur per week:
 - de arbeidsduur die is overeengekomen in de arbeidsovereenkomst.

13 Standplaats:

- de vestiging/ locatie waar de werknemer zijn werkzaamheden verricht of van waaruit hij zijn werkzaamheden verricht en die is vastgelegd in de individuele arbeidsovereenkomst van de werknemer.

14 Maand:

- kalendermaand

Bijlage B Salarisgarantie FWG 3.0

Salarisgarantie FWG 3.0 (Artikel 3.1.6 CAO V&V 2006)

1. a. De werknemer die voor 1 januari 2001 viel onder § IIA CAO 1999-2000, wiens functie bij de invoering van het functiewaarderingsstelsysteem FWG 3.0 per 1 januari 2000 als gevolg van de toepassing van voornoemd stelsysteem wordt ingedeeld in een lagere functiegroep, heeft recht op integrale salarisgarantie. Voornoemd recht houdt in dat het actuele, laatstelijk geldende, salaris en het daarbij behorende perspectief, waaronder tevens begrepen is een eventuele salarisgarantie van artikel 4 van de Uitvoeringsregeling salariering van de CAO-Ziekenhuiswezen 1998-1999, van toepassing blijft.
- b. De werknemer die voor 1 januari 2001 viel onder § IIB CAO 1999-2000, wiens functie bij de invoering van het functiewaarderingsstelsysteem FWG 3.0 per 1 januari 2001 als gevolg van de toepassing van voornoemd stelsysteem wordt ingedeeld in een lagere functiegroep, heeft recht op integrale salarisgarantie als bedoeld in Bijlage B van de cao.
2. De werknemer als bedoeld in het vorige lid heeft uitsluitend recht op deze salarisgarantie indien hij vóór 1 februari 2004 in dienst is gekomen bij de huidige werkgever. Met het begrip werkgever wordt tevens bedoeld diens rechtsvoorganger(s).
3. a. Indien ten gevolge van herindeling als bedoeld in artikel 11.2.1 tot en met 11.2.4 Hoofdstuk functiewaardering, een lagere functiegroep van kracht wordt, geldt per de eerste van de kalendermaand volgend op het indelingsbesluit het volgende:
 1. Indien ten gevolge van het herindelingsbesluit een lagere functiegroep voor de werknemer van kracht wordt, wordt het salaris zoals vastgelegd in de arbeidsovereenkomst bevroren, ingeval het salaris meer bedraagt dan het maximum salaris van de lagere functiegroep vermeerderd met 10%. Dit bevroren salaris wordt aangepast met de algemene loonaanpassingen zoals van toepassing voor de CAO-Verpleeg- en Verzorgingshuizen.
 2. Indien ten gevolge van het herindelingsbesluit een lagere functiegroep voor de werknemer van kracht wordt, dan kan hij het maximum salaris zoals vastgelegd in de arbeidsovereenkomst bereiken, voor zover dit het maximum salaris plus 10% behorende bij de lagere functiegroep niet overstijgt.
- b. Indien ten gevolge van herindeling als bedoeld in artikel 11.2.1 tot en met 11.2.4 Hoofdstuk functiewaardering, een hogere functiegroep van kracht wordt, geldt per de eerste van de kalendermaand volgend op het indelingsbesluit, het volgende:
 4. De salarisschalen behorend bij de hogere functiegroep worden van toepassing.
 5. Bij de vaststelling van het salaris uit de nieuwe salarisschaal geldt ten minste het bedrag dat overeenkomt met het salaris dat per de eerste van voornoemde kalendermaand gold. Wanneer dit bedrag niet in de nieuwe salarisschaal voorkomt, dan geldt het naast hogere bedrag van die salarisschaal.
 6. Bij de toepassing van het hiervoor bepaalde geldt tenminste het eerste bedrag van de functionele- of aanloopsalarisschaal die voor de werknemer geldt. Bij de vaststelling van het salaris geldt voor de werknemer die de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt, het in de jeugdsalarisschaal bij zijn leeftijd vermelde bedrag. Komt het salaris dat voor de werknemer, die de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt, direct voorafgaand aan het besluit tot herindeling, niet voor in een jeugdsalarisschaal, dan geldt hetzelfde dan wel het naast hogere bedrag van de aanloopsalarisschaal respectievelijk de functionele salarisschaal.
7. Artikel 3.2.1 leden 1 en 2 van dit hoofdstuk zijn ten deze niet van toepassing.
 - c. Indien voorafgaand aan het besluit tot herindeling lid 1 van toepassing is, geldt het volgende: Voor zover toepassing van de leden 3a. of 3b. van dit artikel leidt tot een lager salaris dan het in lid 1 van dit artikel bepaalde salaris(-verloop), dan heeft de werknemer tenminste aanspraak op een salaris conform het in lid 1 bepaalde.

Bijlage C Garantierегeling 55+ (artikel 6.2.5 cao V&V 2006)

Voor de werknemer die vóór 1 april 2004 gebruik heeft gemaakt van de 55+-regeling blijven de volgende artikelen uit de cao V&V 2001-2003 onverkort van toepassing: artikel 11 (55+-regeling) Uitvoeringsregeling arbeidsduur en werktijden, artikel 1 lid 2 (aantal vakantie-uren) en artikel 3 (vergrijzingsuren) Uitvoeringsregeling vakantie en de artikelen 2 en 3 Uitvoeringsregeling meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden.

55+-regeling (Artikel 11 cao V&V 2001 – 2003)

1. Tenzij de werknemer daarvan geen gebruik wenst te maken, wordt voor de werknemer die 55 jaar of ouder is en voor wie een contractuele arbeidsduur geldt van meer dan 32 uur, de arbeidsduur verminderd tot gemiddeld 32 uur per week. Het verschil tussen de contractuele basisarbeidsduur en de verkorte gemiddelde arbeidsduur wordt als doorbetaalde verlofuren toegekend.
Het verlof wordt hem als een vrije dag per week toegekend. Tijdens deze dag is de werknemer vrij van iedere dienst.
2. De werknemer met een voltijd arbeidsduur draagt in de vermindering van zijn arbeidsduur bij door inlevering van in artikel 3 van de Uitvoeringsregeling vakantie genoemde bovenwettelijke extra vakantie-uren (vergrijzingsuren).
Voor werknemers met een contractuele deeltijdarbeidsduur van meer dan 32 uur, geldt het bepaalde in de vorige volzin naar rato.
3. Voor de werknemer met een voltijd arbeidsduur aan wie toepassing is gegeven aan lid 1 van dit artikel:
 - kan geen afwijkende regeling als bedoeld in artikel 4 van deze uitvoeringsregeling worden vastgesteld;
 - kunnen geen afspraken tot het werken van meer uren als bedoeld in artikel 11a van deze uitvoeringsregeling worden gemaakt.
4. In overleg met de werknemer kan, in afwijking van het bepaalde in lid 1, de vermindering van de arbeidsduur over kortere respectievelijk langere perioden dan een week worden gerealiseerd.
5. In het kader van de toepassing van het bepaalde in het vorige lid, maakt de werkgever met de werknemer, met inachtneming van het bepaalde in dit artikel, onder meer schriftelijk afspraken over:
 - de wijze waarop en de periode wanneer de gespaarde uren worden gecompenseerd;
 - het minimum en het maximum van de periode waarover de gespaarde uren worden opgenomen;
 - de wijze waarop bij de beëindiging van het dienstverband de voor deze beëindiging niet opgenomen gespaarde uren worden genoten;
 - de in acht te nemen afspraken bij het opnemen van verlof.
6. De werknemer en de werkgever kunnen overeenkomen dat de vermindering van de arbeidsduur geheel wordt genoten direct voorafgaand aan de beëindiging van het dienstverband.
De werkgever kan een dergelijk verzoek van de werknemer slechts afwijzen, indien zwaarwegend instellingsbelang zulks vordert.
De werknemer kan een desbetreffend verzoek van de werkgever niet afwijzen, indien zwaarwegend dienstbelang zulks vordert.
7. Bij beëindiging van het dienstverband, worden de gespaarde uren voor de datum van het einde van het dienstverband opgenomen. Ingeval het niet mogelijk is om alle opgespaarde uren voor de beëindiging van het dienstverband op te nemen worden de resterende uren uitbetaald tegen het dan geldende uurloon.
8. De werknemer heeft op grond van de bovenstaande bepalingen nimmer recht op een andere compensatie dan in tijd, behoudens het bepaalde in het vorige lid en behoudens het bepaalde in de Uitvoeringsregeling meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden.
9. Indien het belang van de instelling of dienst dit verlangt, kan de werkgever ten aanzien van de werknemer, die gebruik maakt van de regeling als bedoeld in dit artikel, afwijken van de volgende bepalingen:
 - artikel 2 lid 4 van de Uitvoeringsregeling overwerk;
 - artikel 2 lid 2 van de Uitvoeringsregeling onregelmatige dienst;
 - artikel 4 van de Uitvoeringsregeling bereikbaarheids-, aanwezigheids- en consignatiedienst;
 - artikel 4 van de Uitvoeringsregeling slaapdienst.
10. Indien de werknemer als bedoeld in lid 1 na het van kracht worden van de wettelijke regeling voor verlofsparen na 31 december 2000 op grond van het bepaalde in dit artikel, en voor zover van toepassing, op grond van overige cao-bepalingen, meer verlofuren opbouwt dan het wettelijk toegestane aantal van 250 dagen dan wel meer dan het toegestane aantal dagen van de alsdan geldende wettelijke regeling

in een voltijd arbeidsduur van gemiddeld 38, 38,4 respectievelijk 36 uur, en indien er sprake is van een deeltijd arbeidsduur naar rato van het dienstverband, dan is hij over het meerdere loonbelasting en premies verschuldigd.

Bijlage D Artikel 10.5 Wachtgeldregeling uit de cao CIZ 2009-2010

1. Aan de werknemer wiens arbeidsovereenkomst, niet op eigen verzoek, eindigt
 - hetzij door opzegging door de werkgever na toestemming van de Centrale organisatie werk en inkomen op grond van het BBA;
 - hetzij door ontslag na verkregen toestemming van de kantonrechter;
 - hetzij op grond van een uitspraak van de gewone rechter wordt, indien deze beëindiging geschiedt wegens:
 - a. gehele of gedeeltelijke opheffing van zijn functie;
 - b. reorganisatie waardoor zijn werkzaamheden geheel of gedeeltelijk overbodig zijn geworden;
 - c. fusie, liquidatie of gehele dan wel gedeeltelijke sluiting van de instelling;
 - d. onbekwaamheid van de werknemer, welke niet aan zijn schuld of toedoen is te wijten. De werknemer dient tenminste de leeftijd van 50 jaar te hebben bereikt alsmede 15 jaar of langer bij de werkgever of diens rechtsvoorganger in dienst te zijn, met ingang van de dag van het ontslag een wachtgeld toegekend.
2. Het wachtgeld wordt toegekend indien:
 - aan de werknemer een uitkering ingevolge de WW is toegekend;
 - en hij overigens al datgene doet wat noodzakelijk is voor het verkrijgen van de in lid 4 sub a. genoemde uitkeringen.
3. Aan de werknemer, aan wie door de werkgever schriftelijk wordt medegedeeld dat de arbeidsovereenkomst op een van de gronden, genoemd in het eerste lid, zal worden beëindigd, wordt, indien hij voor de dag van het ontslag een andere dienstbetrekking aanvaardt, waaraan een lager salaris is verbonden, met ingang van de dag van indiensttreding een aanvulling op dat salaris tot de hoogte van het wachtgeld toegekend.
4. Voor de toepassing van de verdere bepalingen van deze uitvoeringsregeling wordt onder wachtgeld verstaan de som van enerzijds:
 - a. de uitkering ingevolge de WW, alsmede een eventuele uitkering ingevolge de ZW, de WAO, de WIA alsmede de uitkering ingevolge een loonsuppletiereregeling, alsmede de overbruggingsuitkering van het PFZW;
 - b. inkomsten uit arbeid of bedrijf, voor zover het vorige lid of artikel 10.5.6 van toepassing is;
 - c. anderzijds de aanvulling daarop van de werkgever.
5. De uitkering van wachtgeld geschiedt maandelijks met inachtneming van de voor de salarisbetaling geldende regelingen.
6. Het recht op wachtgeld kan in overleg tussen de werkgever en de rechthebbende geheel of gedeeltelijk worden vervangen door een afkoopsom.
7. De werkgever is in geval van sluiting van de instelling verplicht tijdig maatregelen te nemen die financiering van de wachtgeldverplichting waarborgen.

Toelichting

Voorwaarde voor toekenning van wachtgeld is – onverlet het bepaalde in lid 3 – het verkrijgen van een uitkering ingevolge de WW (eventueel in hoger beroep).

Is aan dit laatste voldaan dan blijft het recht op wachtgeld bestaan, ook al zou betrokkene nadien, terwijl wel is voldaan aan het bepaalde in lid 2, 2e gedachtestreepje, niet in aanmerking komen voor een van de overige in lid 4 genoemde sociale wetten.

Onder voorwaarde dat een van de gronden voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst aanwezig is en tot ontslag via de gebruikelijke procedures wordt overgegaan, wordt wanneer de werknemer op de dag van het ontslag nog ziek is m.i.v. die dag aanvulling op de ZW-uitkering gegeven, met inachtneming van het bepaalde hieronder.

De duur van die aanvulling is niet onbeperkt; daaraan wordt de voorwaarde verbonden, dat binnen twee jaar na de ontslagdatum recht op WW verkregen dient te zijn.

Is dat het geval dan gaat het wachtgeld gewoon door, uiteraard tot het tijdstip waarop het wachtgeld eindigt conform de uitvoeringsregeling. Is dat niet het geval dan stopt de aanvulling.

lid 4 sub b

Met de component: “inkomsten uit arbeid of bedrijf” worden de volgende inkomsten bedoeld:

- het salaris uit een nieuwe dienstbetrekking die voor de datum van het ontslag is aanvaard indien dit lager is dan zijn oude salaris (artikel 10.5.1 lid 3).
- die inkomsten uit dienstbetrekking of bedrijf, die zijn ontstaan na datum van het ontslag en die o.g.v. de verminderingsbepaling van artikel 10.5.6 leiden tot verlaging van de wettelijke uitkering en de aanvulling van de werkgever: m.a.w. een gedeelte van deze inkomsten gaat tot het begrip wachtgeld behoren, wanneer deze tezamen met het tot dan toe geldende wachtgeldbedrag het laatstgenoten salaris te boven gaan.

Artikel 10.5.2 Duur van het wachtgeld

1. Het wachtgeld wordt toegekend gedurende drie maanden, vermeerderd met drie maanden voor elk vol dienstjaar, met dien verstande dat bij toepassing van deze bepaling ten hoogste twintig dienstjaren in aanmerking worden genomen.
2. Voor de werknemer die binnen vijf jaren na de datum van het ontslag de pensioengerechtigde leeftijd zal bereiken en daarenboven op de datum van het ontslag tenminste 10 dienstjaren bij de instelling zal hebben volbracht, wordt de duur van het wachtgeld verlengd tot het bereiken van die leeftijd.
3. Voor de werknemer die binnen vijf jaar na de datum van het ontslag in aanmerking komt voor de volledige overbruggingsuitkering als bedoeld in het Reglement van het PFZW, wordt op de volgende voorwaarden de duur van het wachtgeld tot dit tijdstip verlengd:
 - a. op de datum van het ontslag dienen tenminste 10 dienstjaren bij de instelling te zijn volbracht;
 - b. in bovengenoemde periode van maximaal vijf jaren dient het deelnemerschap ingevolge het reglement van eerder vermeld Pensioenfonds op vrijwillige basis te zijn voortgezet.
4. Tijdens de in de leden 2 en 3 van dit artikel vermelde verlengde wachtgeldperiode is het bepaalde van artikel 10.5.3 lid 1 met betrekking tot de hoogte van het wachtgeld van toepassing.
5. Voor de bepaling van het aantal dienstjaren als bedoeld in het eerste lid, tellen de jaren mee die de werknemer heeft doorgebracht bij de huidige werkgever en diens rechtsvoorganger(s).

Toelichting

Indien de wachtgeldgerechtigde al dan niet aansluitend op de betrekking waaruit hij was ontslagen een nieuwe betrekking aanvaardt voor bepaalde tijd of voor onbepaalde tijd, doch uit deze laatste betrekking opnieuw wordt ontslagen, wordt de duur van die betrekking in mindering gebracht op de voor de wachtgeldregeling geldende totale duur van het wachtgeld.

Met betrekking tot de eventueel dan nog resterende duur van het wachtgeld geldt dat het wachtgeld dient te worden uitgekeerd door de werkgever door wie betrokkene voor de eerste keer is ontslagen. Bij dit laatste echter geldt uiteraard de voorwaarde dat bij het tweede ontslag betrokkene voldoet aan de voorwaarden van artikel 10.5.1 lid 2. Voorts geldt daarbij de voorwaarde dat de wachtgelder bij de nieuwe werkgever ten aanzien van dat nieuwe ontslag geen aanspraak heeft op wachtgeld althans voor een kortere periode dan de nog lopende aanspraak bij de oude werkgever.

Artikel 10.5.3 Hoogte van het wachtgeld

1. Het wachtgeld is gedurende de eerste zes maanden gelijk aan het laatstgenoten salaris en bedraagt vervolgens gedurende de volgende drie maanden 80%, gedurende de daarop volgende twee jaren 75% en vervolgens 70% van het salaris.
Onder salaris wordt hierbij verstaan het netto-inkomen dat wordt afgeleid van de som van het bruto maandsalaris en de overige bestanddelen, die als loon worden aangemerkt in de dagloonregelen WW. Gedurende de wachtgeldperiode bedraagt het wachtgeld nooit minder dan 80% van het minimumloon als bedoeld in de Wet minimumloon en minimum vakantiebijslag.
2. Indien de wachtgeldgerechtigde een overbruggingsuitkering geniet als bedoeld in het reglement van het PFZW, wordt deze uitkering aangevuld tot de hoogte van het wachtgeld als omschreven in dit artikel.
3. Algemene loonaanpassingen zoals van toepassing voor de Cao-CIZ, welke door de wachtgeldgerechtigde

zouden zijn genoten indien betrokkene in dienst zou zijn gebleven, zullen bij de berekening van het wachtgeld in aanmerking worden genomen. Alsdan worden voor de berekening van het netto-inkomen de op dat moment geldende premiehoogten in acht genomen.

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

Artikel 10.5.4 Wachtgeld en pensioen

1. Gedurende de wachtgeldperiode blijven, indien en zolang de wachtgeldgerechtigde het deelnemerschap aan vorenbedoeld Pensioenfonds wenst voort te zetten, de pensioenaanspraken gerelateerd aan het salaris, zijnde de bijdragegrondslag ingevolge het reglement van het PFZW. De werkgever draagt zorg voor de afdracht van de premie die verschuldigd is.
Het werknemersaandeel van de wachtgeldgerechtigde is gerelateerd aan de hoogte van het wachtgeld, verminderd met de in het wachtgeld begrepen toeslagen die onder de bijdragegrondslag niet worden begrepen.
2. Indien en voor zolang de “Regeling pensioenopbouw tijdens werkloosheid” (FVP) op de wachtgeldgerechtigde van toepassing is, is hetgeen in het vorige lid is bepaald ten aanzien van de verschuldigde premie, niet op de wachtgeldgerechtigde van toepassing.

Toelichting

De werkgever kan, indien de werknemer heeft besloten tot vrijwillige voortzetting van het deelnemerschap PFZW, de deelneming niet eenzijdig beëindigen, tenzij de werknemer niet aan zijn verplichtingen ingevolge het Pensioenreglement voldoet of tenzij en voorzover kan worden deelgenomen aan een pensioenregeling, verbonden aan de nieuwe betrekking. De premieplicht van de wachtgeldgerechtigde is gerelateerd aan de hoogte van het wachtgeld, dat wil zeggen aan de som van de wettelijke uitkeringen en de aanvulling door de werkgever. In het geval dat de aanvulling door de werkgever niet voldoende is of er in het geheel (tijdelijk) geen aanvulling is om daaruit de premie, door de wachtgeldgerechtigde verschuldigd, te voldoen, dient betrokkene het ontbrekende gedeelte uit de wettelijke uitkering te voldoen. De premie van de wachtgeldgerechtigde wordt berekend over het wachtgeld minus die bestanddelen, die wel in de wettelijke uitkering, doch niet in de bijdragegrondslag zijn begrepen.

Indien de wachtgeldgerechtigde de deelneming PFZW niet wenst voort te zetten, leidt dit niet tot een hoger netto wachtgeld (t.g.v. het wegvallen van de pensioenpremie) dan het netto salarisbedrag dat behoort bij het van toepassing zijnde percentage m.b.t. de hoogte van het wachtgeld. Het is immers niet de bedoeling, dat de wachtgeldgerechtigde op grond van zijn vrijwillige beslissing m.b.t. deelname aan de pensioenregeling in een netto gunstiger positie dan voorheen komt te verkeren.

In de periode gelegen tussen aanvraag en toekenning van de pensioenbijdrage uit het Fonds Voorheffing Pensioenverzekering (FVP) wordt een voorlopig wachtgeld toegekend op basis van een pensioenbijdrage als bepaald in artikel 10.5.4 lid 1. Na toekenning van de pensioenbijdrage vindt een correctie in het bruto suppletiebedrag van de werkgever plaats.

Artikel 10.5.5 Verplichtingen van de werknemer/wachtgeldgerechtigde

1. De werknemer is verplicht na aanzegging van het ontslag onverwijld er voor zorg te dragen dat hij als werkzoekende wordt ingeschreven bij het UWV WERKbedrijf
2. De werknemer/wachtgeldgerechtigde is verplicht gebruik te maken van een hem geboden mogelijkheid om inkomsten uit arbeid of bedrijf te verkrijgen, tenzij hij aantoont dat het nakomen van deze verplichting redelijkerwijs niet kan worden gevergd.
3. De werknemer/wachtgeldgerechtigde is verplicht aan de werkgever terstond opgave te doen van het bedrag der inkomsten uit arbeid of bedrijf, zomede van het bedrag dat aan uitkering ingevolge een wettelijke regeling wordt genoten. Desgevraagd dient hij alle gewenste inlichtingen en bewijsstukken te verschaffen.
4. De werknemer/wachtgeldgerechtigde die in aanmerking komt voor de Regeling pensioenopbouw tijdens

werkloosheid, is verplicht mede te werken aan voortzetting van de pensioenopbouw, zoals in voornoemde regeling is neergelegd.

Artikel 10.5.6 Vermindering van het wachtgeld

1. Indien de wachtgeldgerechtigde met ingang van of na de dag waarop het wachtgeld is ingegaan, inkomsten uit arbeid of bedrijf geniet, worden deze inkomsten op het wachtgeld in mindering gebracht, indien en voor zover zij tezamen met het wachtgeld meer bedragen dan het laatstgenoten salaris.
2. Indien op de WW-uitkering van een werknemer een strafkorting wordt toegepast zal de verplichting van de werkgever tot aanvulling als bedoeld in artikel 10.5.3 overeenkomstig worden aangepast en kan de werknemer geen beroep doen op loonbetaling ex artikel 7:629 BW.
3. Indien de inkomsten uit bedrijf of arbeid als bedoeld in lid 1 leiden tot een (gedeeltelijke) korting op de wettelijke uitkering dan gaat het gedeelte van de inkomsten dat in mindering wordt gebracht op de wettelijke uitkering tot het begrip wachtgeld behoren.

Toelichting

De vrijwillige voortzetting wordt echter beëindigd tijdens de wachtgeldperiode wanneer betrokkenen onder de 50-jarige leeftijd een nieuwe voltijd of deeltijd functie aanvaarden die de verplichting meebrengt te moeten deelnemen in een collectieve pensioenregeling.

Derhalve kan de in artikel 10.5.6 lid 3 neergelegde verminderingbepaling niet tot gevolg hebben dat de som van de inkomsten uit arbeid, de wettelijke WW-uitkering en de suppletie van de werkgever daalt beneden het wachtgeldniveau zoals aangegeven in artikel 10.5.3 lid 1.

Artikel 10.5.7 Verval van het wachtgeld

1. Het wachtgeld vervalt:
 - a. met ingang van de dag, volgend op die waarop de werknemer is overleden;
 - b. met ingang van de dag, waarop de werknemer aanspraak gaat maken op ouderdomspensioen of invaliditeitspensioen ingevolge het reglement van het PFZW, uit hoofde van de betrekking waaruit hij met wachtgeld is ontslagen;
 - c. indien de wachtgeldgerechtigde weigert aan de hem in artikel 10.5.5 opgelegde verplichtingen te voldoen;
 - d. indien één van de in artikel 10.5.1 lid 4 genoemde uitkeringen wordt stopgezet, omdat de wachtgeldgerechtigde niet het bepaalde in artikel 10.5.1 lid 2 tweede gedachtestreepje, in acht neemt. Hangende een beroepsprocedure krachtens genoemde wettelijke regelingen wordt de uitkering van het wachtgeld opgeschort.
2. Het wachtgeld kan door de werkgever vervallen worden verklaard:
 - a. indien de wachtgeldgerechtigde onvoldoende medewerking geeft aan een geneeskundig onderzoek dat strekt tot het aanvragen van invaliditeitspensioen of van een wettelijke uitkering wegens arbeidsongeschiktheid;
 - b. indien de wachtgeldgerechtigde geacht kan worden zich duurzaam in het buitenland te hebben gevestigd. Deze bepaling geldt niet voor degene die de 55-jarige leeftijd heeft bereikt.

Artikel 10.5.8 Uitkering bij overlijden

1. Ingeval van overlijden van de wachtgeldgerechtigde wordt door de werkgever aan:
 - a. de echtgeno(o)t(e) of relatiepartner, van wie de wachtgeldgerechtigde 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 wachtgeldgerechtigde grotendeels in de kosten van het bestaan voorzagen

- met wie hij in gezinsverband leefde, een uitkering verstrekt ter grootte van het wachtgeld dat over de eerste drie maanden volgend op de maand van overlijden zou zijn uitgekeerd.
2. 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.
 3. De overlijdensuitkering als bedoeld in het eerste lid vervalt indien en voor zover ter zake van overlijden uitkeringen worden verstrekt krachtens de sociale verzekeringswetten.

Artikel 10.5.9 Bijzondere regelingen

1. Wanneer bij de nieuwe werkgever geen regeling voor vergoedingen van verhuiskosten van kracht is, zal aan hen die een eigen huishouding voeren bij verhuizing binnen één jaar na beëindiging van het dienstverband eenmaal een tegemoetkoming worden gegeven ten bedrage van eenmaal het maandsalaris, volgens artikel 10.5.3 eerste lid met een minimum van tweemaal het voor de werknemer geldende minimumloon per maand, indien de afstand van de woonplaats naar de nieuwe werkplaats zo groot is, dat hij redelijkerwijs dient te verhuizen.
2.
 - a. Bestaande toezeggingen aan de wachtgeldgerechtigde ter zake van vergoedingen van studiekosten blijven gedurende de wachtgeldperiode gehandhaafd.
 - b. Vergoeding voor studiekosten geschiedt voor 100% wanneer de opleiding het gevolg is van herplaatsing binnen de instelling wegens reorganisatie of opheffing van de dienst waar de werknemer werkzaam is.
 - c. Indien de wachtgeldgerechtigde voor de datum van ontslag deelnemer van IZZ was, blijft gedurende de wachtgeldperiode het deelnemerschap op voet van het bepaalde in artikel 10.2.1 van de cao bestaan.

Salarisschalen CIZ

per 1 januari 2012

Salarisschalen functiegroep 5								
Jeugdschaal 3			Aanloopschaal 4			Functionele schaal 5		
17	856,31	0	1	1.374,85	0	3	1.426,81	
18	998,07	1	2	1.400,83	1	4	1.482,33	
19	1.140,98	2	3	1.426,81	2	5	1.536,66	
20	1.283,89	3	4	1.482,33	3	6	1.566,20	
					4	7	1.607,52	
					5	8	1.647,69	
					11	9	1.691,40	
					13	10	1.738,62	

Salarisschalen functiegroep 10								
Jeugdschaal 8			Aanloopschaal 9			Functionele schaal 10		
17	889,40	0	1	1.374,85	0	4	1.482,33	
18	1.038,21	1	2	1.400,83	1	5	1.536,66	
19	1.185,85	2	3	1.426,81	2	6	1.566,20	
20	1.334,69	3	4	1.482,33	3	7	1.607,52	
					4	8	1.647,69	
								5 9 1.691,40
								6 10 1.738,62
								12 11 1.791,79
								14 12 1.847,30

Salarisschalen functiegroep 15								
Jeugdschaal 13			Aanloopschaal 14			Functionele schaal 15		
17	922,47	0	2	1.400,83	0	5	1.536,66	
18	1.076,01	1	3	1.426,81	1	6	1.566,20	
19	1.229,57	2	4	1.482,33	2	7	1.607,52	
20	1.381,92	3	5	1.536,66	3	8	1.647,69	
					4	9	1.691,40	
								5 10 1.738,62
								6 11 1.791,79
								7 12 1.847,30
								13 13 1.909,92
								15 14 1.972,49

Salarisschalen functiegroep 20								
Jeugdschaal 18			Aanloopschaal 19			Functionele schaal 20		
17	940,17	0	3	1.426,81	0	6	1.566,20	
18	1.097,28	1	4	1.482,33	1	7	1.607,52	
19	1.253,18	2	5	1.536,66	2	8	1.647,69	
20	1.409,08	3	6	1.566,20	3	9	1.691,40	
					4	10	1.738,62	
								5 11 1.791,79
								6 12 1.847,30
								7 13 1.909,92
								8 14 1.972,49
								14 15 2.030,39
								16 16 2.095,33

Salarisschalen functiegroep 25								
Jeugdschaal 23			Aanloopschaal 24			Functionele schaal 25		
17	963,80	0	4	1.482,33	0	7	1.607,52	
18	998,07	1	5	1.536,66	1	9	1.691,40	
19	1.286,26	2	6	1.566,20	2	10	1.738,62	
20	1.446,89	3	7	1.607,52	3	11	1.791,79	
					4	12	1.847,30	
					5	13	1.909,92	
								6 14 1.972,49
								7 15 2.030,39
								8 16 2.095,33
								14 17 2.148,49
								16 18 2.212,27

Salarisschalen functiegroep 30								
Jeugdschaal 28			Aanloopschaal 29			Functionele schaal 30		
17	989,80	0	6	1.566,20	0	8	1.647,69	
18	1.153,96	1	7	1.607,52	1	10	1.738,62	
19	1.319,34	2	8	1.647,69	2	12	1.847,30	
20	1.483,51	3	9	1.691,40	3	13	1.909,92	
					4	14	1.972,49	
					5	15	2.030,39	
								6 16 2.095,33
								7 17 2.148,49
								8 18 2.212,27
								14 19 2.270,15
								16 20 2.331,57

Salarisschalen functiegroep 35							
Jeugdschaal 33		Aanloopschaal 34			Functionele schaal 35		
17	1.044,13	0	8	1.647,69	0	10	1.738,62
18	1.217,76	1	9	1.691,40	1	12	1.847,30
19	1.391,38	2	10	1.738,62	2	14	1.972,49
20	1.565,01	3	11	1.791,79	3	15	2.030,39
		4	12	1.847,30	4	16	2.095,33
		5	13	1.909,92	5	17	2.148,49
					6	18	2.212,27
					7	19	2.270,15
					8	20	2.331,57
					9	21	2.391,81

Salarisschalen functiegroep 40							
Jeugdschaal		Aanloopschaal 39			Functionele schaal 40		
17	1.044,13	0	10	1.738,62	0	12	1.847,30
		1	11	1.791,79	1	14	1.972,49
		2	12	1.847,30	2	16	2.095,33
		3	13	1.909,92	3	17	2.148,49
		4	14	1.972,49	4	18	2.212,27
		5	15	2.030,39	5	19	2.270,15
					6	20	2.331,57
					7	21	2.391,81
					8	22	2.450,86
					9	23	2.511,10
					10	24	2.572,52

Salarisschalen functiegroep 45					
Aanloopschaal 44			Functionele schaal 45		
0	10	1.738,62	0	16	2.095,33
1	12	1.847,30	1	18	2.212,27
2	14	1.972,49	2	20	2.331,57
3	16	2.095,33	3	21	2.391,81
4	17	2.148,49	4	22	2.450,86
5	18	2.212,27	5	23	2.511,10
6	19	2.270,15	6	24	2.572,52
			7	25	2.635,11
			8	26	2.700,07
			9	27	2.767,42
			10	28	2.826,46

Salarisschalen functiegroep 50					
Aanloopschaal 49			Functionele schaal 50		
0	14	1.972,49	0	21	2.391,81
1	16	2.095,33	1	23	2.511,10
2	18	2.212,27	2	25	2.635,11
3	20	2.331,57	3	27	2.767,42
4	21	2.391,81	4	28	2.826,46
5	22	2.450,86	5	29	2.892,60
6	23	2.511,10	6	30	2.957,58
			7	31	3.018,99
			8	32	3.080,40
			9	33	3.145,36
			10	34	3.210,32

Salarisschalen functiegroep 55					
Aanloopschaal 54			Functionele schaal 55		
0	19	2.270,15	0	26	2.700,07
1	21	2.391,81	1	28	2.826,46
2	23	2.511,10	2	30	2.957,58
3	25	2.635,11	3	32	3.080,40
4	26	2.700,07	4	34	3.210,32
5	27	2.767,42	5	35	3.270,57
6	28	2.826,46	6	36	3.330,80
			7	37	3.400,48
			8	38	3.471,37
			9	39	3.541,05
			10	40	3.603,67

Salarisschalen functiegroep 60					
Aanloopschaal 59			Functionele schaal 60		
0	25	2.635,11	0	32	3.080,40
1	27	2.767,42	1	34	3.210,32
2	29	2.892,60	2	36	3.330,80
3	31	3.018,99	3	38	3.471,37
4	32	3.080,40	4	40	3.603,67
5	33	3.145,36	5	42	3.739,48
6	34	3.210,32	6	44	3.870,58
			7	45	3.928,48
			8	46	3.987,52
			9	47	4.048,94
			10	48	4.108,00

Salarisschalen functiegroep 65					
Aanloopschaal 64			Functionele schaal 65		
0	32	3.080,40	0	40	3.603,67
1	34	3.210,32	1	42	3.739,48
2	36	3.330,80	2	44	3.870,58
3	38	3.471,37	3	46	3.987,52
4	40	3.603,67	4	48	4.108,00
5	41	3.673,34	5	50	4.229,66
6	42	3.739,48	6	52	4.350,12
	43	3.806,81	7	54	4.471,79
			8	56	4.593,44
			9	57	4.652,50
			10	58	4.712,73
			11	59	4.775,33
			12	60	4.835,57

Salarisschalen functiegroep 70					
Aanloopschaal 69			Functionele schaal 70		
0	42	3.739,48	0	50	4.229,66
1	44	3.870,58	1	53	4.412,73
2	46	3.987,52	2	56	4.593,44
3	48	4.108,00	3	59	4.775,33
4	50	4.229,66	4	62	4.957,23
5	51	4.291,07	5	64	5.078,89
6	52	4.350,12	6	66	5.228,90
7	53	4.412,73	7	68	5.381,26
			8	70	5.532,45
			9	71	5.606,86
			10	72	5.684,81
			11	73	5.760,41
			12	74	5.836,01

Salarisschalen functiegroep 75					
Aanloopschaal 74			Functionele schaal 75		
0	54	4.471,79	0	62	4.957,23
1	56	4.593,44	1	65	5.153,30
2	58	4.712,73	2	68	5.381,26
3	60	4.835,57	3	71	5.606,86
4	62	4.957,23	4	74	5.836,01
5	63	5.016,30	5	76	5.988,37
6	64	5.078,89	6	78	6.146,64
7	65	5.153,30	7	80	6.315,53
			8	82	6.486,81
			9	83	6.569,49
			10	84	6.655,72
			11	85	6.754,94
			12	86	6.855,32
			13	87	6.953,35
			14	88	7.053,75

Salarisschalen functiegroep 80					
Aanloopschaal 79			Functionele schaal 80		
0	66	5.228,90	0	74	5.836,01
1	68	5.381,26	1	77	6.062,78
2	70	5.532,45	2	80	6.315,53
3	72	5.684,81	3	83	6.569,49
4	74	5.836,01	4	86	6.855,32
5	75	5.911,59	5	88	7.053,75
6	76	5.988,37	6	90	7.249,82
7	77	6.062,78	7	92	7.448,25
			8	94	7.649,05
			9	95	7.748,27
			10	96	7.848,66
			11	97	7.947,88
			12	98	8.047,08
			13	99	8.148,66
			14	100	8.247,87

Salarisreeks CAO CIZ per 1 januari 2012			
lp.nr.	Salaris	lp.nr.	Salaris
1	1.374,85	51	4.291,07
2	1.400,83	52	4.350,12
3	1.426,81	53	4.412,73
4	1.482,33	54	4.471,79
5	1.536,66	55	4.532,03
6	1.566,20	56	4.593,44
7	1.607,52	57	4.652,50
8	1.647,69	58	4.712,73
9	1.691,40	59	4.775,33
10	1.738,62	60	4.835,57
11	1.791,79	61	4.894,64
12	1.847,30	62	4.957,23
13	1.909,92	63	5.016,30
14	1.972,49	64	5.078,89
15	2.030,39	65	5.153,30
16	2.095,33	66	5.228,90
17	2.148,49	67	5.304,49
18	2.212,27	68	5.381,26
19	2.270,15	69	5.455,68
20	2.331,57	70	5.532,45
21	2.391,81	71	5.606,86
22	2.450,86	72	5.684,81
23	2.511,10	73	5.760,41
24	2.572,52	74	5.836,01
25	2.635,11	75	5.911,59
26	2.700,07	76	5.988,37
27	2.767,42	77	6.062,78
28	2.826,46	78	6.146,64
29	2.892,60	79	6.234,05
30	2.957,58	80	6.315,53
31	3.018,99	81	6.401,77
32	3.080,40	82	6.486,81
33	3.145,36	83	6.569,49
34	3.210,32	84	6.655,72
35	3.270,57	85	6.754,94
36	3.330,80	86	6.855,32
37	3.400,48	87	6.953,35
38	3.471,37	88	7.053,75
39	3.541,05	89	7.151,78
40	3.603,67	90	7.249,82
41	3.673,34	91	7.349,04
42	3.739,48	92	7.448,25
43	3.806,81	93	7.548,65
44	3.870,58	94	7.649,05
45	3.928,48	95	7.748,27
46	3.987,52	96	7.848,66
47	4.048,94	97	7.947,88
48	4.108,00	98	8.047,08
49	4.169,42	99	8.148,66
50	4.229,66	100	8.247,87

Jeugdlonen per 1 januari 2012				
Groep	17 jaar	18 jaar	19 jaar	20 jaar
5	856,31	998,07	1.140,98	1.283,89
25	963,80	1.125,62	1.286,26	1.446,89
10	889,40	1.038,21	1.185,85	1.334,69
30	989,80	1.153,96	1.319,34	1.483,51
15	922,47	1.076,01	1.229,57	1.381,92
35	1.044,13	1.217,76	1.391,38	1.565,01
20	940,17	1.097,28	1.253,18	1.409,08

per 1 januari 2013

Salarisschalen functiegroep 5							
Jeugdschaal 3		Aanloopschaal 4			Functionele schaal 5		
17	869,16	0	1	1.395,47	0	3	1.448,21
18	1.013,04	1	2	1.421,84	1	4	1.504,56
19	1.158,10	2	3	1.448,21	2	5	1.559,71
20	1.303,15	3	4	1.504,56	3	6	1.589,69
					4	7	1.631,63
					5	8	1.672,41
					11	9	1.716,77
					13	10	1.764,70

Salarisschalen functiegroep 10							
Jeugdschaal 8		Aanloopschaal 9			Functionele schaal 10		
17	902,74	0	1	1.395,47	0	4	1.504,56
18	1.053,79	1	2	1.421,84	1	5	1.559,71
19	1.203,64	2	3	1.448,21	2	6	1.589,69
20	1.354,71	3	4	1.504,56	3	7	1.631,63
		4	5	1.559,71	4	8	1.672,41
					5	9	1.716,77
					6	10	1.764,70
					12	11	1.818,67
					14	12	1.875,01

Salarisschalen functiegroep 15							
Jeugdschaal 13		Aanloopschaal 14			Functionele schaal 15		
17	936,31	0	2	1.421,84	0	5	1.559,71
18	1.092,15	1	3	1.448,21	1	6	1.589,69
19	1.248,01	2	4	1.504,56	2	7	1.631,63
20	1.402,65	3	5	1.559,71	3	8	1.672,41
		4	6	1.589,69	4	9	1.716,77
					5	10	1.764,70
					6	11	1.818,67
					7	12	1.875,01
					13	13	1.938,56
					15	14	2.002,08

Salarisschalen functiegroep 20							
Jeugdschaal 18		Aanloopschaal 19			Functionele schaal 20		
17	954,28	0	3	1.448,21	0	6	1.589,69
18	1.113,74	1	4	1.504,56	1	7	1.631,63
19	1.271,98	2	5	1.559,71	2	8	1.672,41
20	1.430,22	3	6	1.589,69	3	9	1.716,77
		4	7	1.631,63	4	10	1.764,70
					5	11	1.818,67
					6	12	1.875,01
					7	13	1.938,56
					8	14	2.002,08
					14	15	2.060,84
					16	16	2.126,76

Salarisschalen functiegroep 25							
Jeugdschaal 23		Aanloopschaal 24			Functionele schaal 25		
17	978,26	0	4	1.504,56	0	7	1.631,63
18	1.142,51	1	5	1.559,71	1	9	1.716,77
19	1.305,55	2	6	1.589,69	2	10	1.764,70
20	1.468,60	3	7	1.631,63	3	11	1.818,67
		4	8	1.672,41	4	12	1.875,01
		5	9	1.716,77	5	13	1.938,56
					6	14	2.002,08
					7	15	2.060,84
					8	16	2.126,76
					14	17	2.180,72
					16	18	2.245,46

Salarisschalen functiegroep 30							
Jeugdschaal 28		Aanloopschaal 29			Functionele schaal 30		
17	1.004,64	0	6	1.589,69	0	8	1.672,41
18	1.171,27	1	7	1.631,63	1	10	1.764,70
19	1.339,13	2	8	1.672,41	2	12	1.875,01
20	1.505,77	3	9	1.716,77	3	13	1.938,56
		4	10	1.764,70	4	14	2.002,08
		5	11	1.818,67	5	15	2.060,84
					6	16	2.126,76
					7	17	2.180,72
					8	18	2.245,46
					14	19	2.304,20
					16	20	2.366,54

Salarisschalen functiegroep 35							
Jeugdschaal 33		Aanloopschaal 34			Functionele schaal 35		
17	1.059,79	0	8	1.672,41	0	10	1.764,70
18	1.236,02	1	9	1.716,77	1	12	1.875,01
19	1.412,25	2	10	1.764,70	2	14	2.002,08
20	1.588,48	3	11	1.818,67	3	15	2.060,84
		4	12	1.875,01	4	16	2.126,76
		5	13	1.938,56	5	17	2.180,72
					6	18	2.245,46
					7	19	2.304,20
					8	20	2.366,54
					9	21	2.427,68

Salarisschalen functiegroep 40							
Jeugdschaal		Aanloopschaal 39			Functionele schaal 40		
17	1.059,79	0	10	1.764,70	0	12	1.875,01
		1	11	1.818,67	1	14	2.002,08
		2	12	1.875,01	2	16	2.126,76
		3	13	1.938,56	3	17	2.180,72
		4	14	2.002,08	4	18	2.245,46
		5	15	2.060,84	5	19	2.304,20
					6	20	2.366,54
					7	21	2.427,68
					8	22	2.487,62
					9	23	2.548,77
					10	24	2.611,11

Salarisschalen functiegroep 45					
Aanloopschaal 44			Functionele schaal 45		
0	10	1.764,70	0	16	2.126,76
1	12	1.875,01	1	18	2.245,46
2	14	2.002,08	2	20	2.366,54
3	16	2.126,76	3	21	2.427,68
4	17	2.180,72	4	22	2.487,62
5	18	2.245,46	5	23	2.548,77
6	19	2.304,20	6	24	2.611,11
			7	25	2.674,64
			8	26	2.740,57
			9	27	2.808,93
			10	28	2.868,86

Salarisschalen functiegroep 50					
Aanloopschaal 49			Functionele schaal 50		
0	14	2.002,08	0	21	2.427,68
1	16	2.126,76	1	23	2.548,77
2	18	2.245,46	2	25	2.674,64
3	20	2.366,54	3	27	2.808,93
4	21	2.427,68	4	28	2.868,86
5	22	2.487,62	5	29	2.935,99
6	23	2.548,77	6	30	3.001,94
			7	31	3.064,27
			8	32	3.126,61
			9	33	3.192,54
			10	34	3.258,48

Salarisschalen functiegroep 55					
Aanloopschaal 54			Functionele schaal 55		
0	19	2.304,20	0	26	2.740,57
1	21	2.427,68	1	28	2.868,86
2	23	2.548,77	2	30	3.001,94
3	25	2.674,64	3	32	3.126,61
4	26	2.740,57	4	34	3.258,48
5	27	2.808,93	5	35	3.319,63
6	28	2.868,86	6	36	3.380,77
			7	37	3.451,49
			8	38	3.523,44
			9	39	3.594,17
			10	40	3.657,72

Salarisschalen functiegroep 60					
Aanloopschaal 59			Functionele schaal 60		
0	25	2.674,64	0	32	3.126,61
1	27	2.808,93	1	34	3.258,48
2	29	2.935,99	2	36	3.380,77
3	31	3.064,27	3	38	3.523,44
4	32	3.126,61	4	40	3.657,72
5	33	3.192,54	5	42	3.795,58
6	34	3.258,48	6	44	3.928,64
			7	45	3.987,40
			8	46	4.047,33
			9	47	4.109,67
			10	48	4.169,62

Salarisschalen functiegroep 65					
Aanloopschaal 64			Functionele schaal 65		
0	32	3.126,61	0	40	3.657,72
1	34	3.258,48	1	42	3.795,58
2	36	3.380,77	2	44	3.928,64
3	38	3.523,44	3	46	4.047,33
4	40	3.657,72	4	48	4.169,62
5	41	3.728,44	5	50	4.293,10
6	42	3.795,58	6	52	4.415,37
	43	3.863,91	7	54	4.538,86
			8	56	4.662,35
			9	57	4.722,28
			10	58	4.783,42
			11	59	4.846,96
			12	60	4.908,11

Salarisschalen functiegroep 70					
Aanloopschaal 69			Functionele schaal 70		
0	42	3.795,58	0	50	4.293,10
1	44	3.928,64	1	53	4.478,92
2	46	4.047,33	2	56	4.662,35
3	48	4.169,62	3	59	4.846,96
4	50	4.293,10	4	62	5.031,59
5	51	4.355,44	5	64	5.155,07
6	52	4.415,37	6	66	5.307,34
7	53	4.478,92	7	68	5.461,97
			8	70	5.615,44
			9	71	5.690,96
			10	72	5.770,08
			11	73	5.846,82
			12	74	5.923,55

Salarisschalen functiegroep 75					
Aanloopschaal 74			Functionele schaal 75		
0	54	4.538,86	0	62	5.031,59
1	56	4.662,35	1	65	5.230,60
2	58	4.783,42	2	68	5.461,97
3	60	4.908,11	3	71	5.690,96
4	62	5.031,59	4	74	5.923,55
5	63	5.091,55	5	76	6.078,19
6	64	5.155,07	6	78	6.238,84
7	65	5.230,60	7	80	6.410,27
			8	82	6.584,12
			9	83	6.668,03
			10	84	6.755,56
			11	85	6.856,26
			12	86	6.958,15
			13	87	7.057,65
			14	88	7.159,56

Salarisschalen functiegroep 80					
Aanloopschaal 79			Functionele schaal 80		
0	66	5.307,34	0	74	5.923,55
1	68	5.461,97	1	77	6.153,72
2	70	5.615,44	2	80	6.410,27
3	72	5.770,08	3	83	6.668,03
4	74	5.923,55	4	86	6.958,15
5	75	6.000,27	5	88	7.159,56
6	76	6.078,19	6	90	7.358,57
7	77	6.153,72	7	92	7.559,98
			8	94	7.763,79
			9	95	7.864,49
			10	96	7.966,39
			11	97	8.067,09
			12	98	8.167,79
			13	99	8.270,89
			14	100	8.247,87

Salarisreeks CAO CIZ per 1 januari 2013			
lp.nr.	Salaris	lp.nr.	Salaris
1	1.395,47	51	4.355,44
2	1.421,84	52	4.415,37
3	1.448,21	53	4.478,92
4	1.504,56	54	4.538,86
5	1.559,71	55	4.600,01
6	1.589,69	56	4.662,35
7	1.631,63	57	4.722,28
8	1.672,41	58	4.783,42
9	1.716,77	59	4.846,96
10	1.764,70	60	4.908,11
11	1.818,67	61	4.968,06
12	1.875,01	62	5.031,59
13	1.938,56	63	5.091,55
14	2.002,08	64	5.155,07
15	2.060,84	65	5.230,60
16	2.126,76	66	5.307,34
17	2.180,72	67	5.384,06
18	2.245,46	68	5.461,97
19	2.304,20	69	5.537,51
20	2.366,54	70	5.615,44
21	2.427,68	71	5.690,96
22	2.487,62	72	5.770,08
23	2.548,77	73	5.846,82
24	2.611,11	74	5.923,55
25	2.674,64	75	6.000,27
26	2.740,57	76	6.078,19
27	2.808,93	77	6.153,72
28	2.868,86	78	6.238,84
29	2.935,99	79	6.327,56
30	3.001,94	80	6.410,27
31	3.064,27	81	6.497,79
32	3.126,61	82	6.584,12
33	3.192,54	83	6.668,03
34	3.258,48	84	6.755,56
35	3.319,63	85	6.856,26
36	3.380,77	86	6.958,15
37	3.451,49	87	7.057,65
38	3.523,44	88	7.159,56
39	3.594,17	89	7.259,06
40	3.657,72	90	7.358,57
41	3.728,44	91	7.459,27
42	3.795,58	92	7.559,98
43	3.863,91	93	7.661,88
44	3.928,64	94	7.763,79
45	3.987,40	95	7.864,49
46	4.047,33	96	7.966,39
47	4.109,67	97	8.067,09
48	4.169,62	98	8.167,79
49	4.231,96	99	8.270,89
50	4.293,10	100	8.371,59

Jeugdlonen per 1 januari 2013				
Groep	17 jaar	18 jaar	19 jaar	20 jaar
5	869,16	1.013,04	1.158,10	1.303,15
25	978,26	1.142,51	1.305,55	1.468,60
10	902,74	1.053,79	1.203,64	1.354,71
30	1.004,64	1.171,27	1.339,13	1.505,77
15	936,31	1.092,15	1.248,01	1.402,65
35	1.059,79	1.236,02	1.412,25	1.588,48
20	954,28	1.113,74	1.271,98	1.430,22

per 1 januari 2014

Salarisschalen functiegroep 5							
Jeugdschaal 3		Aanloopschaal 4			Functionele schaal 5		
17	882,20	0	1	1.416,40	0	3	1.469,93
18	1.028,24	1	2	1.443,17	1	4	1.527,13
19	1.175,47	2	3	1.469,93	2	5	1.583,10
20	1.322,70	3	4	1.527,13	3	6	1.613,53
					4	7	1.656,10
					5	8	1.697,49
					11	9	1.742,52
					13	10	1.791,17

Salarisschalen functiegroep 10							
Jeugdschaal 8		Aanloopschaal 9			Functionele schaal 10		
17	916,29	0	1	1.416,40	0	4	1.527,13
18	1.069,59	1	2	1.443,17	1	5	1.583,10
19	1.221,70	2	3	1.469,93	2	6	1.613,53
20	1.375,04	3	4	1.527,13	3	7	1.656,10
		4	5	1.583,10	4	8	1.697,49
					5	9	1.742,52
					6	10	1.791,17
					12	11	1.845,95
					14	12	1.903,13

Salarisschalen functiegroep 15							
Jeugdschaal 13		Aanloopschaal 14			Functionele schaal 15		
17	950,35	0	2	1.443,17	0	5	1.583,10
18	1.108,53	1	3	1.469,93	1	6	1.613,53
19	1.266,73	2	4	1.527,13	2	7	1.656,10
20	1.423,69	3	5	1.583,10	3	8	1.697,49
		4	6	1.613,53	4	9	1.742,52
					5	10	1.791,17
					6	11	1.845,95
					7	12	1.903,13
					13	13	1.967,64
					15	14	2.032,11

Salarisschalen functiegroep 20							
Jeugdschaal 18		Aanloopschaal 19			Functionele schaal 20		
17	968,59	0	3	1.469,93	0	6	1.613,53
18	1.130,44	1	4	1.527,13	1	7	1.656,10
19	1.291,06	2	5	1.583,10	2	8	1.697,49
20	1.451,67	3	6	1.613,53	3	9	1.742,52
		4	7	1.656,10	4	10	1.791,17
					5	11	1.845,95
					6	12	1.903,13
					7	13	1.967,64
					8	14	2.032,11
					14	15	2.091,75
					16	16	2.158,66

Salarisschalen functiegroep 25							
Jeugdschaal 23		Aanloopschaal 24			Functionele schaal 25		
17	992,93	0	4	1.527,13	0	7	1.656,10
18	1.159,65	1	5	1.583,10	1	9	1.742,52
19	1.325,14	2	6	1.613,53	2	10	1.791,17
20	1.490,62	3	7	1.656,10	3	11	1.845,95
		4	8	1.697,49	4	12	1.903,13
		5	9	1.742,52	5	13	1.967,64
					6	14	2.032,11
					7	15	2.091,75
					8	16	2.158,66
					14	17	2.213,43
					16	18	2.279,14

Salarisschalen functiegroep 30							
Jeugdschaal 28		Aanloopschaal 29			Functionele schaal 30		
17	1.019,71	0	6	1.613,53	0	8	1.697,49
18	1.188,84	1	7	1.656,10	1	10	1.791,17
19	1.359,21	2	8	1.697,49	2	12	1.903,13
20	1.528,35	3	9	1.742,52	3	13	1.967,64
		4	10	1.791,17	4	14	2.032,11
		5	11	1.845,95	5	15	2.091,75
					6	16	2.158,66
					7	17	2.213,43
					8	18	2.279,14
					14	19	2.338,76
					16	20	2.402,04

Salarisschalen functiegroep 35							
Jeugdschaal 33		Aanloopschaal 34			Functionele schaal 35		
17	1.075,69	0	8	1.697,49	0	10	1.791,17
18	1.254,56	1	9	1.742,52	1	12	1.903,13
19	1.433,44	2	10	1.791,17	2	14	2.032,11
20	1.612,31	3	11	1.845,95	3	15	2.091,75
		4	12	1.903,13	4	16	2.158,66
		5	13	1.967,64	5	17	2.213,43
					6	18	2.279,14
					7	19	2.338,76
					8	20	2.402,04
					9	21	2.464,10

Salarisschalen functiegroep 40							
Jeugdschaal		Aanloopschaal 39			Functionele schaal 40		
17	1.075,69	0	10	1.791,17	0	12	1.903,13
		1	11	1.845,95	1	14	2.032,11
		2	12	1.903,13	2	16	2.158,66
		3	13	1.967,64	3	17	2.213,43
		4	14	2.032,11	4	18	2.279,14
		5	15	2.091,75	5	19	2.338,76
					6	20	2.402,04
					7	21	2.464,10
					8	22	2.524,94
					9	23	2.587,00
					10	24	2.650,27

Salarisschalen functiegroep 45					
Aanloopschaal 44			Functionele schaal 45		
0	10	1.791,17	0	16	2.158,66
1	12	1.903,13	1	18	2.279,14
2	14	2.032,11	2	20	2.402,04
3	16	2.158,66	3	21	2.464,10
4	17	2.213,43	4	22	2.524,94
5	18	2.279,14	5	23	2.587,00
6	19	2.338,76	6	24	2.650,27
			7	25	2.714,76
			8	26	2.781,68
			9	27	2.851,06
			10	28	2.911,89

Salarisschalen functiegroep 50					
Aanloopschaal 49			Functionele schaal 50		
0	14	2.032,11	0	21	2.464,10
1	16	2.158,66	1	23	2.587,00
2	18	2.279,14	2	25	2.714,76
3	20	2.402,04	3	27	2.851,06
4	21	2.464,10	4	28	2.911,89
5	22	2.524,94	5	29	2.980,03
6	23	2.587,00	6	30	3.046,97
			7	31	3.110,23
			8	32	3.173,51
			9	33	3.240,43
			10	34	3.307,36

Salarisschalen functiegroep 55					
Aanloopschaal 54			Functionele schaal 55		
0	19	2.338,76	0	26	2.781,68
1	21	2.464,10	1	28	2.911,89
2	23	2.587,00	2	30	3.046,97
3	25	2.714,76	3	32	3.173,51
4	26	2.781,68	4	34	3.307,36
5	27	2.851,06	5	35	3.369,43
6	28	2.911,89	6	36	3.431,48
			7	37	3.503,26
			8	38	3.576,29
			9	39	3.648,08
			10	40	3.712,59

Salarisschalen functiegroep 60					
Aanloopschaal 59			Functionele schaal 60		
0	25	2.714,76	0	32	3.173,51
1	27	2.851,06	1	34	3.307,36
2	29	2.980,03	2	36	3.431,48
3	31	3.110,23	3	38	3.576,29
4	32	3.173,51	4	40	3.712,59
5	33	3.240,43	5	42	3.852,51
6	34	3.307,36	6	44	3.987,57
			7	45	4.047,21
			8	46	4.108,04
			9	47	4.171,32
			10	48	4.232,16

Salarisschalen functiegroep 65					
Aanloopschaal 64			Functionele schaal 65		
0	32	3.173,51	0	40	3.712,59
1	34	3.307,36	1	42	3.852,51
2	36	3.431,48	2	44	3.987,57
3	38	3.576,29	3	46	4.108,04
4	40	3.712,59	4	48	4.232,16
5	41	3.784,36	5	50	4.357,50
6	42	3.852,51	6	52	4.481,60
	43	3.921,87	7	54	4.606,95
			8	56	4.732,28
			9	57	4.793,12
			10	58	4.855,17
			11	59	4.919,67
			12	60	4.981,73

Salarisschalen functiegroep 70					
Aanloopschaal 69			Functionele schaal 70		
0	42	3.852,51	0	50	4.357,50
1	44	3.987,57	1	53	4.546,11
2	46	4.108,04	2	56	4.732,28
3	48	4.232,16	3	59	4.919,67
4	50	4.357,50	4	62	5.107,06
5	51	4.420,77	5	64	5.232,40
6	52	4.481,60	6	66	5.386,95
7	53	4.546,11	7	68	5.543,90
			8	70	5.699,67
			9	71	5.776,33
			10	72	5.856,64
			11	73	5.934,52
			12	74	6.012,40

Salarisschalen functiegroep 75					
Aanloopschaal 74			Functionele schaal 75		
0	54	4.606,95	0	62	5.107,06
1	56	4.732,28	1	65	5.309,06
2	58	4.855,17	2	68	5.543,90
3	60	4.981,73	3	71	5.776,33
4	62	5.107,06	4	74	6.012,40
5	63	5.167,92	5	76	6.169,37
6	64	5.232,40	6	78	6.332,42
7	65	5.309,06	7	80	6.506,42
			8	82	6.682,88
			9	83	6.768,05
			10	84	6.856,89
			11	85	6.959,10
			12	86	7.062,52
			13	87	7.163,51
			14	88	7.266,95

Salarisschalen functiegroep 80					
Aanloopschaal 79			Functionele schaal 80		
0	66	5.386,95	0	74	6.012,40
1	68	5.543,90	1	77	6.246,03
2	70	5.699,67	2	80	6.506,42
3	72	5.856,64	3	83	6.768,05
4	74	6.012,40	4	86	7.062,52
5	75	6.090,27	5	88	7.266,95
6	76	6.169,37	6	90	7.468,95
7	77	6.246,03	7	92	7.673,38
			8	94	7.880,24
			9	95	7.982,46
			10	96	8.085,89
			11	97	8.188,10
			12	98	8.290,31
			13	99	8.394,96
			14	100	8.247,87

Salarisreeks CAO CIZ per 1 januari 2014			
lp.nr.	Salaris	lp.nr.	Salaris
1	1.416,40	51	4.420,77
2	1.443,17	52	4.481,60
3	1.469,93	53	4.546,11
4	1.527,13	54	4.606,95
5	1.583,10	55	4.669,01
6	1.613,53	56	4.732,28
7	1.656,10	57	4.793,12
8	1.697,49	58	4.855,17
9	1.742,52	59	4.919,67
10	1.791,17	60	4.981,73
11	1.845,95	61	5.042,59
12	1.903,13	62	5.107,06
13	1.967,64	63	5.167,92
14	2.032,11	64	5.232,40
15	2.091,75	65	5.309,06
16	2.158,66	66	5.386,95
17	2.213,43	67	5.464,82
18	2.279,14	68	5.543,90
19	2.338,76	69	5.620,57
20	2.402,04	70	5.699,67
21	2.464,10	71	5.776,33
22	2.524,94	72	5.856,64
23	2.587,00	73	5.934,52
24	2.650,27	74	6.012,40
25	2.714,76	75	6.090,27
26	2.781,68	76	6.169,37
27	2.851,06	77	6.246,03
28	2.911,89	78	6.332,42
29	2.980,03	79	6.422,47
30	3.046,97	80	6.506,42
31	3.110,23	81	6.595,26
32	3.173,51	82	6.682,88
33	3.240,43	83	6.768,05
34	3.307,36	84	6.856,89
35	3.369,43	85	6.959,10
36	3.431,48	86	7.062,52
37	3.503,26	87	7.163,51
38	3.576,29	88	7.266,95
39	3.648,08	89	7.367,94
40	3.712,59	90	7.468,95
41	3.784,36	91	7.571,16
42	3.852,51	92	7.673,38
43	3.921,87	93	7.776,80
44	3.987,57	94	7.880,24
45	4.047,21	95	7.982,46
46	4.108,04	96	8.085,89
47	4.171,32	97	8.188,10
48	4.232,16	98	8.290,31
49	4.295,44	99	8.394,96
50	4.357,50	100	8.497,16

Jeugdlonen per 1 januari 2014				
Groep	17 jaar	18 jaar	19 jaar	20 jaar
5	882,20	1.028,24	1.175,47	1.322,70
25	992,93	1.159,65	1.325,14	1.490,62
10	916,29	1.069,59	1.221,70	1.375,04
30	1.019,71	1.188,84	1.359,21	1.528,35
15	950,35	1.108,53	1.266,73	1.423,69
35	1.075,69	1.254,56	1.433,44	1.612,31
20	968,59	1.130,44	1.291,06	1.451,67

Bijlage F Model individuele arbeidsovereenkomst van de cao-CIZ

Ondergetekenden,

De Stichting _____ ,
Gevestigd te _____ verder te noemen werkgever, ten deze rechtsgeldig
vertegenwoordigd door

en

wonende te _____

(adres), _____

geboren _____

te _____

nationaliteit _____

verder te noemen werknemer

verklaren hierbij een arbeidsovereenkomst te hebben aangegaan onder de navolgende voorwaarden:

Artikel 1 Dienstverband

De werknemer treedt met ingang van _____ in dienst van de werkgever in de functie
van _____ .

Artikel 2 Arbeidsplaats(en)

De plaats(en) waar de arbeid wordt verricht is (zijn): _____ .

Artikel 3 Duur van de arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor onbepaalde tijd/voor bepaalde tijd tot
_____ op grond van _____ .

Artikel 4 Proeftijd

De eerste maand/eerste twee maand(en) na indiensttreding zal/zullen gelden als de wettelijke proeftijd als
bedoeld in artikel 7:652 van het Burgerlijk Wetboek _____ .

Artikel 5 Arbeidsduur

De arbeidsduur bedraagt _____ uren gemiddeld per week

Artikel 6 Salaris

Het salaris bij indiensttreding bedraagt op het niveau van
_____ € _____ bruto per maand volgens de jeugd/
aanloop/functionele*

Salarisschaal behorende bij FWG functiegroep) _____ .

Dit salaris zal overeenkomstig artikel _____ van de cao worden gewijzigd. De eerste
periodieke verhoging zal plaatsvinden op _____ .

* *doorhalen wat niet van toepassing is.*

Artikel 7 Vakantie-uren

Het aantal vakantieuren waarop de werknemer recht heeft is _____ en bedraagt voor
het lopende
kalenderjaar _____ .

Artikel 8 Pensioen

De werkgever draagt zorg voor aanmelding bij het PFZW of ABP.

Artikel 9 Opzegging/tussentijdse opzegging

De opzeggingstermijn bedraagt voor de werkgever _____ maand(en) en voor de werknemer _____ maand(en).

Artikel 10

De beslechting van geschillen uit deze arbeidsovereenkomst vindt plaats door de kantonrechter.

Slotbepalingen

Artikel 11

De cao-CIZ, zoals deze luidt of zal komen te luiden en de krachtens die cao vastgestelde arbeidsvoorwaarden, vormen met deze arbeidsovereenkomst één geheel.

Artikel 12

De werknemer ontvangt op verzoek een exemplaar van de in artikel 11 bedoelde cao.

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt en ondertekend

te _____ de _____ 20 _____

(werkgever) (werknemer)

(wettelijk vertegenwoordiger)

Adressen van de partijen bij het cao-overleg

II. Werknemersorganisaties

ABVAKABO FNV

Hoofdkantoor Boerhaavelaan 1, Postbus 3010, 2700 KT, Zoetermeer, tel. 0900 22825226

www.abvakabo.nl

CNV Publieke Zaak

Postbus 84500, 2508 AM Den Haag, tel. 070 4160690

www.cnvpubliekezaak.nl

NU'91, Beroepsorganisatie van de Verpleging

Postbus 6001, 3503 PA Utrecht, tel. 030 2964144

Aldus overeengekomen te Driebergen op 13 mei 2013

Namens het CIZ,

Namens de werknemersorganisaties,

Mr. J.H. Ouwehand
Vice-voorzitter Raad van Bestuur

Abvakabo FNV:

Nu '91: