

Bijlage A Ondernemingsovereenkomst Basis-CAO VVT

Regelingen uit de CAO-Verpleeg- en Verzorgingshuizen vallend onder B-deel

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, voor zover dit voor de functievervulling van de werknemer(s) noodzakelijk is, bekend te maken.
3. De werkgever verschafft 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. Voor de werknemer van 45 jaar en ouder die 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. Het uitgangspunt bij het zoeken naar een passende oplossing is de continuïteit van de bedrijfsvoering, dit in belang van werkgever en werknemer.
5. 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, dat met inachtneming van wat is neergelegd in een professionele 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 dat 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 korte tijd en ten hoogste een maand van de aan zijn functie verbonden werkzaamheden;
 - 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 dat 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.

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

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 3.1.7 lid 2 Periodieke verhogingen

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.

Er is geen keuze gemaakt voor een systeem van personeelsbeoordeling.

Indien in overleg met de ondernemingsraad wordt besloten om een systeem van personeelsbeoordeling in te voeren, dient dit te voldoen aan de volgende voorwaarden.

Het systeem:

- is voor de gehele instelling gebaseerd op dezelfde uitgangspunten;
- is voor de medewerker doorzichtig en begrijpelijk;
- houdt voor de medewerker de mogelijkheden tot het instellen van beroep in;
- houdt bij een negatieve beoordeling overleg met de medewerker in om in de toekomst negatieve beoordeling zo mogelijk te voorkomen.

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. 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 voor tenminste de helft van de dagelijkse arbeidsduur waar te nemen, ontvangt voor elke maand van de waarneming een vergoeding gelijk aan het gestelde in lid 1, welke wordt berekend naar het gedeelte van zijn waarneming.
3. Van het in de leden 1 en 2 bepaalde kan door de werkgever 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 3.2.4 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 functievervulling sprake is van bijzondere omstandigheden kan aan de werknemer een toeslag worden toegekend.
Bij toekenning van deze toeslag geldt dat de som van het voor de werknemer geldende

4. Toepassing van lid 2 en 3 kan ertoe leiden dat het maximum van de van toepassing zijnde salarisschaal wordt overschreden. Deze toeslag wordt in de maand waarin de aanspraak is ontstaan, uitbetaald.

Artikel 3.3.5 Faciliteitenregeling leerlingen

1. Aan de leerling verpleegkundige (kwalificatieniveau 4 en 5), de leerling verzorgende en de leerling verzorgende-IG worden tijdens de voorbereidende periode leermiddelen in bruikleen verstrekt.
2. Op verzoek van de leerling verpleegkundige (kwalificatieniveau 4 en 5), de leerling verzorgende en de leerling verzorgende-IG zal gedurende de voorbereidende periode een renteloze lening wordt verstrekt met een maximum van 50% per maand van het nettosalaris van de 1^e-jaars leerling. Terugbetaling van de lening dient plaats te vinden in de periode gedurende welke de werknemer na de voorbereidende periode een leer/arbeidsovereenkomst is aangegaan. De termijn van terugbetaling bedraagt maximaal 24 maanden.
3. De werkgever treft met instemming van de OR een regeling betreffende een stage- en onkostenvergoeding voor leerlingen die in het kader van de beroepsopleidende leerweg (BOL) in de instelling stage volgen. Verder is het protocol stagebeleid van toepassing.

Artikel 3.3.10 Inhoud arbeidsovereenkomst

In de arbeidsovereenkomst met de leerling-werknemer die de basisopleiding volgt als bedoeld in artikel 3.3.1 dient vastgelegd te worden:

1. indien sprake is van een afwijkende arbeidsduur, de reden daarvan als bedoeld in artikel 3.3.2 lid 2;
2. de omvang van de betaalde lestijd;
3. welke salarisregeling als bedoeld in artikel 3.3.1 of 3.3.3 van toepassing is.

Artikel 5.4.9 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.

Artikel 7.1 Bij- en nascholing

1. De werknemer heeft recht op en plicht tot scholing. Aan het verzoek van de werknemer zal worden tegemoetgekomen, voor zover dit past binnen het scholingsplan en het scholingsbudget als genoemd in de leden 5 en 6.
2. Aan de werknemer wordt op diens verzoek een tegemoetkoming toegekend in de kosten van een studie en wordt verlof gegeven, voor zover die studie in verband met de uitoefening van de functie of voor het vervullen van een andere functie naar het oordeel van de werkgever voor de instelling van belang is.
3. De werkgever stelt ter uitvoering van dit artikel een regeling studiekosten en studieverlof op. Vaststelling en wijziging van die regeling behoeft de instemming van de OR.
4. In deze regeling zal tenminste aandacht worden besteed aan:
 - studies die in opdracht van de werkgever gevolgd worden;

- de kosten die voor vergoeding in aanmerking komen en in welke mate, met dien verstande dat van studies die in opdracht van de werkgever worden gevolgd de kosten volledig worden vergoed;
 - de tijd waarvoor studieverlof wordt verleend en in welke mate, met dien verstande dat van studies die in opdracht van de werkgever worden gevolgd, de voor het volgen van de lessen en het afleggen van examens benodigde tijd als werktijd wordt aangemerkt;
 - de terugbetaling van al verstrekte vergoeding.
5. De uitvoering van deze regeling zal plaatsvinden op basis van een jaarlijks door de werkgever vast te stellen scholingsbudget alsmede op basis van een in overleg met de OR vast te stellen scholingsplan. De werkgever maakt het scholingsplan bekend in de instelling.
 6. Het scholingsbudget als bedoeld in lid 5 bedraagt tenminste 1% van de loonsom van de instelling.
 7. Ingeval 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. De her-, om- of bijscholing moet passen binnen het reïntegratietraject van de werknemer dat vastligt in het plan van aanpak dat wordt opgesteld in het kader van de Wet Verbetering Poortwachter. Geen kosten worden vergoed, indien en voor zover de werknemer hiervoor een uitkering kan verkrijgen krachtens de Wet Rea.

Artikel 7.2 Bijdrage beroepsorganisaties

De werknemer, die als lid staat ingeschreven bij een beroepsvereniging, die is aangesloten bij een federatie van verenigingen (koepelvereniging), die namens die beroepsvereniging gemandateerd is om de CAO-Verpleeg- en Verzorgingshuizen af te sluiten, heeft recht op een vergoeding van tenminste 50% van de contributie van die beroepsvereniging. De vergoeding als bedoeld in de vorige zin heeft alleen betrekking op het contributiedeel dat bedoeld is voor specifieke activiteiten die deze beroepsvereniging ontplooit, gericht op beroepsinhoudelijke aspecten en beroepsontwikkeling. De beroepsorganisaties zijn verplicht om tijdig jaarlijks de omvang van het contributiedeel aan het SOV&V aan te geven dat betrekking heeft op specifieke activiteiten die de betreffende beroepsvereniging verricht inzake beroepsinhoudelijke aspecten en beroepsontwikkeling.

Bij gebreke van deze informatie vindt geen werkgeversbijdrage plaats.

Als zodanig zijn als beroepsvereniging benoemd:

- voor wat betreft de FBZ: KNGF, NVE, NVLF, NVPMT, NIP, VGVZ, VHIG, NVD en ter keuze van de werknemer KNMG (hoofdcontributie) dan wel NVVA;
- voor wat betreft De Unie Zorg en Welzijn: Agora, Landelijke Beroepsvereniging Vrijwilligerswerk, ABVAKABO FNV en Nu'91.

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 8.1 Meerkeuzesysteem

1. De werknemer kan op grond van de bepalingen in het Hoofdstuk meerkeuzesysteem een of meer arbeidsvoorwaarden of delen daarvan inwisselen, aankopen dan wel verkopen. Voor toepassing van deze bepaling en het bepaalde in dit hoofdstuk wordt verstaan onder het inwisselen dan wel aankopen of verkopen van een of meer arbeidsvoorwaarden, of delen daarvan: het aanwijzen van de werknemer van de in dit hoofdstuk opgenomen doelen die toegevoegd worden aan zijn arbeidsvoorwaarden onder (gedeeltelijk) afstand doen van een of meer in dit hoofdstuk opgenomen bronnen.
2. De keuze(s) van de werknemer op grond van lid 1 worden schriftelijk vastgelegd en door

Artikel 8.2 Inwisselen van arbeidsvoorwaarden

1. De werknemer kan de in artikel 8.3 van deze regeling genoemde arbeidsvoorwaarden, de tijdbronnen respectievelijk geldbronnen, inwisselen tegen de in artikel 8.3 genoemde tijd- respectievelijk gelddoelen.
Indien een bron wordt ingewisseld tegen een doel dan dient de waarde van de bron respectievelijk de waarde van het doel gelijkwaardig aan elkaar te zijn.
2. Indien de werknemer gebruik wenst te maken van het bepaalde in lid 1 dan dient hij vóór 1 september van ieder kalenderjaar aan de werkgever kenbaar te maken welke bronnen hij in het volgende kalenderjaar wil inwisselen tegen welke doelen. De werkgever kan in overleg met de OR afwijken van de termijn als bedoeld in de vorige zin.
De keuze die de werknemer maakt, geldt, tenzij schriftelijk anders wordt overeengekomen en voor zover niet in strijd met het bij of krachtens wet bepaalde, voor de duur van maximaal één kalenderjaar. Gedurende deze periode kan de keuze noch door de werknemer noch door de werkgever worden gewijzigd.
De werkgever is verplicht de werknemer te wijzen op de gevolgen van de door de werknemer te maken keuze(n) aan de hand van de door het SOV&V uitgebrachte brochure "Meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden CAO V&V".

Artikel 8.3 Bronnen en doelen

1. De werknemer kan de navolgende tijdbronnen inwisselen:
 - a. de voor hem, op grond van artikel 6.1 en 6.1.1 Hoofdstuk werk en privé geldende jaarlijkse vakantie-uren voor zover dit het aantal van 144 uren (= 20 x 7,2) overstijgt;
 - b. de op grond van artikel 4.3 lid 2 Hoofdstuk arbeidsduur gespaarde uren. Inwisselen gebeurt na goedkeuring door de werkgever;
 - c. de op grond van artikel 6.2.5 (overgangsregeling 55) Hoofdstuk werk en privé opgebouwde rechten;
 - d. de extra uren als bedoeld in artikel 4.4 Hoofdstuk arbeidsduur;
 - e. maximaal 3 extra gekochte vakantiedagen als bedoeld in artikel 8.8 van dit hoofdstuk. Inwisselen gebeurt na goedkeuring door de werkgever; en de navolgende geldbronnen:
 - f. het bruto salaris;
 - g. de bruto vakantietoelage met inachtneming van het minimum als bedoeld in artikel 16 van de Wet Minimumloon en Minimum vakantiebijslag;
 - h. de eindejaarsuitkering als bedoeld in artikel 3.2.3 Hoofdstuk beloning;
 - i. de bijzondere toeslagen als bedoeld in artikel 3.2.4 respectievelijk de waarnemingstoelage als bedoeld in artikel 3.2.2 Hoofdstuk beloning;
2. De in het eerste lid genoemde bronnen kunnen met inachtneming van het bepaalde in artikel 8.4 en verder van deze regeling worden ingewisseld voor de navolgende tijddoelen:
 - a. langdurig betaald verlof;
 - b. maximaal drie extra vakantiedagen. Inwisselen gebeurt na goedkeuring door de werkgever; en de navolgende geld (in natura) doelen:
 - c. geld;
 - d. spaarregeling als bedoeld in artikel 3.1.9;
 - e. de aanschaf van een fiets als onderdeel van de fiscaal goedgekeurde fietsenplan regeling;
 - f. de vermindering van de kosten van kinderopvang in het kader van de fiscaal goedgekeurde kinderopvang;
 - g. een aanvullend pensioen als bedoeld in artikel 8.5 van dit hoofdstuk;
 - h. de contributie van de werknemersorganisaties partij bij deze CAO;
 - i. de contributie van de beroepsorganisatie als bedoeld in artikel 7.3, voor dat gedeelte van de contributie waarvoor geen vergoeding door de werkgever wordt verstrekt op grond van artikel 7.3 van deze CAO;.

3 Bij het inwisselen van bronnen voor doelen geldt het bepaalde in de volgende artikelen.

Artikel 8.4 Spaarverlof

1. De werknemer heeft, met inachtneming van het bepaalde in dit artikel, het recht om gedurende een met de werkgever overeen te komen periode verlofuren voortvloeiende uit de hiernavolgende bronnen te sparen en in een aaneengesloten periode op te nemen:
 - a. de voor hem, op grond van de artikelen 6.1 en 6.1.1 Hoofdstuk werk en privé geldende jaarlijkse vakantie-uren voor zover dit het aantal van 144 (= 20 x 7,2) overstijgt. Voor deeltijdwerkers geldt het voorgaande naar rato van het dienstverband.
 - b. de op grond van artikel 4.3 lid 2 (afwijkende arbeidsduur, uren > 36 uur) Hoofdstuk arbeidsduur gespaarde uren;
 - c. de op grond van artikel 6.2.5 (overgangsregeling 55+ Hoofdstuk werk en privé opgebouwde rechten;
 - d. de extra uren als bedoeld in artikel 4.4 Hoofdstuk arbeidsduur;
 - e. de vergoeding voor onregelmatige dienst in de vorm van vrije tijd als bedoeld in 8.3 lid 1 sub e.

De gespaarde uren van de werknemer worden door de werkgever afzonderlijk geregistreerd als tegoed spaarverlof. De overeengekomen afspraken worden schriftelijk vastgelegd.

2. De werkgever kan met de OR overeenkomen dat bij de toepassing van het bepaalde in lid 1 wordt afgeweken van het bepaalde in artikel 6.1.3 (opnemen van vakantie uren) Hoofdstuk werk en privé, met inachtneming van het wettelijk geldende minimum aantal dagen.
3. De werkgever stelt in overleg met de OR ten behoeve van het in lid 1 bedoelde verlof nadere regels vast. Deze regels hebben in ieder geval betrekking op:
 - het minimum en het maximum van de periode waarbinnen de gespaarde uren worden opgenomen;
 - de minimum respectievelijk de maximum duur van het verlof;
 - de wijze waarop voor de beëindiging van het dienstverband de niet opgenomen gespaarde uren worden genoten;
 - de in acht te nemen afspraken bij het opnemen van verlof.
5. De werknemer wordt in de gelegenheid gesteld om de afgesproken periode van verlof als bedoeld in lid 3 in overleg met de werkgever te verlengen met een periode onbetaald verlof van maximaal een half jaar.
6. De werkgever kan, indien zich omstandigheden voordoen, welke hij bij de vaststelling van het verlof niet kon voorzien en ten gevolge waarvan het functioneren van de instelling c.q. de dienst of afdeling ernstig in gevaar komt, in overleg met de werknemer een nieuwe periode voor het verlof vaststellen. De aantoonbare schade die de werknemer tengevolge van deze wijziging lijdt, wordt door de werkgever vergoed.
7. Ingeval het niet mogelijk is om alle opgespaarde uren voor de beëindiging van het dienstverband op te nemen worden de resterende uren uitbetaald tegen het dan geldende uurloon. Het voorgaande is eveneens van toepassing indien de dienstbetrekking na langdurige ziekte gedurende de periode waarin wordt gespaard, wordt beëindigd.
8. De werknemer heeft op grond van de bovenstaande bepalingen nimmer recht op een andere compensatie dan in tijd, behoudens in geval dit uitdrukkelijk anders in deze cao en in het vorige lid is bepaald.
9. Indien de werknemer na het van kracht worden van de wettelijke regeling voor verlofsparen na 31 december 2000 meer vrije uren 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 wordt hij over het meerdere loonbelasting en premies verschuldigd. Het bovengenoemde aantal dagen is inclusief de eventuele vermeerdering van het aantal uren met 20% op grond van lid 4 van dit artikel.

Artikel 8.6 Fietsenplan en kinderopvang

1. De werknemer kan gebruik maken van een door de werkgever geïnitieerd fietsenplan en kinderopvangregeling onder de condities die de fiscale regelingen daaraan stellen.
2. In het kader van het bepaalde in lid 1 kan als financiering worden gebruikt:
 - het bruto maandsalaris;
 - de vakantietoeslag met inachtneming van het bepaalde in artikel 8.3;
 - de eindejaarsuitkering;
 - de beloningen als bedoeld in artikel 8.3 lid 1 sub j;
 - de bovenwettelijke vakantie-uren als bedoeld in artikel 8.3 lid 1 sub a;
 - de maximaal 3 extra gekochte vakantiedagen als bedoeld in artikel 8.3 lid 1 sub f. De werkgever dient goedkeuring te verlenen;

Artikel 8.7 Spaarloon

1. De werknemer kan in het kader van een door de werkgever opgestelde spaarloonregeling als bedoeld in artikel 3.1.9 Hoofdstuk beloning, onder de condities die de fiscale regelingen daaraan stellen, hiervoor de bronnen als bedoeld in artikel 8.6 lid 2 inwisselen.
2. De werknemer kan, binnen de fiscale grenzen, de gelden uit de spaarloonregeling opnemen voor de gemaakte kosten van de kinderopvang, zoals bedoeld in de Wet Kinderopvang.

Artikel 8.8 Kopen en verkopen van vakantiedagen

1. De werknemer kan jaarlijks bij de werkgever een verzoek indienen om maximaal 3 vakantiedagen van zijn vakantietegoed in het volgende kalenderjaar te kopen dan wel te verkopen.
2. Voor de toepassing van dit artikel wordt de waarde van een vakantie-uur gelijk gesteld aan het actuele uurloon.
3. De werknemer dient het verzoek als bedoeld in het eerste lid uiterlijk vier maanden voor het einde van het kalenderjaar bij de werkgever in te dienen.
4. De beslissing op het verzoek van de werknemer wordt door de werkgever binnen drie maanden schriftelijk aan de werknemer medegedeeld. Indien de werkgever het verzoek niet inwilligt doet hij dit onder schriftelijke opgave van redenen.
5. De werkgever kan in overleg met de OR een van lid 3 en/of lid 4 afwijkende termijn overeenkomen.
6. De werkgever honoreert het verzoek geheel dan wel gedeeltelijk indien en voor zover het past binnen de organisatorische mogelijkheden en de daaraan verbonden kosten.

Artikel 9.1.1 Ziekte en Reglement ziekmelding

1. De werknemer is, onverminderd de op hem bij of krachtens de wet evenals 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 9.1.4 Ziekte door derden

Ingeval de ziekte van de werknemer het gevolg is van een gebeurtenis, ter zake waarvan de werkgever rechten tegenover derden kan doen gelden, zal 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 9.4.8. 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:
 - a Onderwerping aan dergelijk gedrag wordt, hetzij expliciet hetzij impliciet, gehanteerd als voorwaarde voor tewerkstelling van een proces.
 - 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 raakt.
 - c Dergelijk gedrag heeft als doel de werkprestatie 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.
3. Indien de werkgever besluit tot het benoemen van een klachtencommissie die klachten over seksuele intimidatie onderzoekt, geschiedt benoeming, de regeling van de samenstelling, werkwijze, taken en bevoegdheden van de klachtencommissie in overleg met het medezeggenschapsorgaan.
4. Indien de werknemer een geval van seksuele intimidatie bij de werkgever heeft gemeld, stelt de werkgever of een daartoe ingestelde klachtencommissie een onderzoek in.
5. 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.
6. 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 9.4.9. 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.

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

- 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 verhuiskosten vergoeding verminderd met 1/24^e deel voor iedere maand, dat het dienstverband korter duurt dan 2 jaar na de datum van verhuizing.

Artikel 10.4.5 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 woongelegenheid 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, evenals 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 10.4.6 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 tengevolge 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.

Regelingen uit de CAO-Verpleeg- en Verzorgingshuizen vallend onder C-deel

Artikel 1 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 dat noodzakelijk maken.
2. De in lid 1 genoemde periode kan door de werkgever met maximaal drie weken worden verlengd. Met toestemming van de werknemer of diens vertegenwoordiger kan nogmaals een verlenging van maximaal drie weken worden overeengekomen.
3. Het besluit tot op non-actiefstelling evenals het besluit tot verlening 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.
De op non-actiefstelling kan niet bij wijze van strafmaatregel worden gebruikt.

Artikel 2 Overzichten van de ondernemingsraad

De ondernemingsraad ontvangt de volgende informatie van de werkgever:

- Ziekteverzuimcijfers op afdelingsniveau, organisatieniveau en uitgesplitst in kort, midden en lange duur
- Begroting
- Jaarrekening
- Managementrapportages
- Sociaal jaarverslag
- Exit-interviews: rode draad & aantallen
- Arbojaarplan
- Instroom en uitstroom WGA
- Notulen Sociaal Medisch Team
- Opleidingsplan

Artikel 3 Werktijden

1. Sociaal roosteren geniet de voorkeur. Hiermee wil de werkgever bereiken dat daar waar mogelijk rekening wordt gehouden met de individuele behoefte van de medewerkers. Een “wensschrift” kan een goed hulpmiddel zijn om de behoeften van de medewerkers tijdig te inventariseren. De uitvoeringsregelingen werktijden en arbeidsduur van de CAO blijven het uitgangspunt.
2. Het aantal uren waarop arbeid wordt verricht, bedraagt bij een volledige dagtaak gemiddeld 36 uur per week.
3. Voor de leerling verzorgende-IG geldt na indiensttreding een werkweek van eveneens 36 uur.
4. De maximale arbeidsduur per dienst bedraagt 8 uur, een uitzondering hierop vormen sommige nachtdiensten. De standaardregeling geeft aan dat dit 9 uur mag zijn.

5. Na maximaal 5,5 uur werken is een half uur pauze verplicht. Kleine afdelingen en solistische functies vormen hierop een uitzondering.
6. Koffie- en theepauzes van minder dan 15 minuten worden als werktijd beschouwd.
7. Indien er sprake is van een rooster met wisselende diensten dan dienen deze diensten zoveel mogelijk voorwaarts te roteren. Dit betekent dat een volgende dienst niet eerder mag aanvangen dan de voorafgaande dienst. Incidenteel mag hiervan worden afgeweken.
8. Mimimaal worden twee diensten achter elkaar gepland en maximaal zes diensten.
9. De medewerker mag maximaal vijf nachtdiensten achter elkaar verrichten.
10. Na drie of meer nachtdiensten dient de medewerker minimaal 48 uren vrij van dienst te zijn.
11. Vormgeving arbeidsduur. In een periode van 13 weken dienen tenminste vier blokken van drie aaneengesloten vrije dagen voor te komen, waarbij het aantal losse vrije dagen beperkt dient te worden tot vier. Werkdagen van 7,2 uur zijn niet toegestaan.
12. De medewerker die volgens een rooster werkt, heeft recht op acht vrije dagen per 28 dagen. In ieder geval heeft hij recht op 22 vrije weekenden per jaar.
13. Het rooster dient minimaal 14 etmalen voor aanvang van het rooster bij de medewerkers bekend te zijn.
14. De werkgever zorgt voor voldoende overlap per dienst.
15. De planning van het rooster geschiedt per kwartaal. In deze planning zijn verlof en vakantiedagen opgenomen.
16. De opname van incidentele verlofdagen gebeurt overeenkomstig het te werken aantal uren per dag zoals op het rooster is ingepland.
17. Voor een week vakantieverlof worden bij een fulltime medewerker 36 uur van de verlofkaart in mindering gebracht.
18. Verlofuren voor parttimers; vakantie en verlof worden conform gepland rooster opgenomen. Het aantal uren is gelijk aan de geplande dienst. Vooraf aangevraagde verlof of vakantiedagen worden gepland naar rato van het dienstverband, afgerond op hele uren.
19. Vakantie- en verlofuren bij de afdeling activiteitenbegeleiding worden opgenomen overeenkomstig het rooster.
20. Het verlofmandje is het uitgangspunt bij het bepalen van het verlof. In het verlof zijn uren opgenomen om vrij te zijn op feest- en gedenkdagen. Dit betekent dat in beginsel de medewerkers vrij zijn en verlof opnemen op deze dagen (uit het verlofmandje) **tenzij** er op basis van de functie wel gewerkt wordt. Dan ontvangt de medewerker over de gewerkte uren op die dag een vergoeding inconveniënte uren en behoudt de verlofuren om deze feestdag op een ander moment te compenseren.
21. De medewerker wordt bij het 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 in de gelegenheid gesteld verlof op te nemen van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie.
22. De medewerker wordt bij het overlijden van of het bijwonen van de begrafenis of crematie, voorzover niet reeds uit hoofde van punt 21, van bloedverwante in de 1^e en 2^e graad van de werknemer, van de echtgeno(o)t(e) of relatiepartner in de gelegenheid gesteld een dag verlof op te nemen.

Toelichting:

Betrokkene

Eerste graad

vader

zoon

Tweede graad

grootvader

broer

kleinzoon

Artikel 4 Verschoven- en gesplitste diensten.

1. Onder een verschoven dienst wordt verstaan: een volledige omzetting van werkuren naar uren die vooraf niet waren gepland: Een voorbeeld: een vroege dienst wordt een avonddienst.

2. Voor de medewerkers wordt een driemaanden rooster gehanteerd waarin diensten vooraf worden vastgesteld. Hierbij wordt rekening gehouden met de wensen van de medewerkers.

Binnen dit vastgestelde rooster kan worden afgeweken op verzoek van de medewerker zelf of op verzoek van de leidinggevende. Beide stellen zich hierin coöperatief op. Er is dan sprake van een verschoven dienst. Conform afspraak met de ondernemingsraad worden verschoven diensten niet extra vergoed omdat het beider belang kan behartigen.

3. Het kan voorkomen dat in zeer specifieke situaties een medewerker verplicht wordt om een dienst om te zetten. Een voorbeeld is als het dienstbelang dit eist.

Indien dit binnen 24 uur voorafgaand aan de begintijd van de geplande dienst plaats vindt, zal er wel een vergoeding worden toegekend volgens de overwerkregeling (artikel 5.5.3 en 5.5.4 van de CAO VVT).

4 .Onder een gesplitste dienst wordt verstaan: het gedeeltelijk verschuiven van uren waardoor het aantal uren gesplitst wordt. Een voorbeeld: een dienst van 8 uur wordt een dienst van 4 uur in de ochtend en 4 uur in de avond.

5. Het kan voorkomen dat een medewerker verplicht wordt een gesplitste dienst te draaien. Dit gebeurt in zeer specifieke situaties, bijvoorbeeld omdat het dienstbelang dit vereist.

Ook hier geldt een vergoeding volgend de overwerkregeling (artikel 5.5.3 en 5.5.4 van de CAO VVT).

Gesplitste diensten worden op het driemaanden rooster niet gepland mits de medewerker zelf hierom verzoekt.